МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и методической работе
_____ / Шубаева В.Г./
«17» ____06____ 20 19 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки	39.03.01 Социология
Направленность (профиль) программы	Социология управления
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Составитель:
_____ / к.э.н. доцент Тестова В.С.

Санкт-Петербург
2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 4
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ 4
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ 5
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА 6
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ 6
7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины 6
7.2. Организация самостоятельной работы 7
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 9
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 10
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 10
9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса 11
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ 12
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 13

1. ЦЕЛЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Основной **целью** дисциплины «Управление карьерой и развитие персонала» является формирование комплекса знаний, умений и навыков по управлению карьерой персонала и карьерными процессами, а также профессиональным развитием персонала на уровне отдельного работника, отдела и всей организации в целом.

Основными задачами дисциплины являются:

1. определить сущность, виды карьеры и возможности управления ею;
2. выявить специфику карьерных процессов, закономерности их проявления, факторы, влияющие на их ход;
3. рассмотреть современные тенденции исследования карьеры и карьерных процессов;
4. определить сущность управленческого воздействия на ход карьерных процессов со стороны всех субъектов управления;
5. проанализировать практическую деятельность организации по управлению персоналом с точки зрения управления карьерными процессами;
6. изучение теоретико-методологических основ технологии управления развитием персонала;
7. изучение принципов, видов, форм и методов развития персонала;
8. изучение взаимодействия стратегии развития персонала с организационной стратегией.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01 «Управление карьерой и развитие персонала», относится к факультативным дисциплинам и является необязательной для изучения при освоении образовательной программы

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций, представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции выпускника	**Код и наименование индикаторов достижения компетенций**	**Планируемые результаты обучения по дисциплине**
1	**2**	**3**
ПК-6. Способен самостоятельно или под руководством реализовывать и распространять результаты социологических проектов	*ПК-6.3. Применяет результаты проведенных в организации социологических исследований для разработки программ развития и лояльности персонала*	*на уровне знаний: основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала* *на уровне умений: выделять принципиальные траектории движения индивида в рамках служебно-профессионального продвижения, уметь организовывать работу с кадровым резервом* *на уровне навыков: владение основными алгоритмами построения деловой карьеры, выработанными практикой, методиками выявления претендентов в кадровый резерв*

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет **3 зачетных единиц, 108 часов**.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Распределение фонда времени по темам дисциплины представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины

Номер и наименование тем *и/или разделов/тем*	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Раздел 1: Управление карьерой	10	10		55
Раздел 2: Профессиональное развитие персонала организации	8	6		19
Всего за семестр:	18	16		74

Всего по дисциплине:	**18**	**16**		**74**

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

РАЗДЕЛ 1. Управление карьерой

Тема 1.1. Основные составляющие карьеры

Содержание темы: Карьера, успех, уверенность в себе: линии взаимосвязи. Понятие профессиональной карьеры. Основные научные концепции исследования профессионального продвижении Этапы жизни и стадии карьеры: особенности. Широкое и узкое понимание профессиональной карьеры. Внутриорганизационная (должностная) карьера: потенциальная и реальная. Подразделение карьеры по времени, по характеру реализации карьерной стратеги, по содержанию изменений в карьерном росте. Четыре модели карьеры. Виды карьеры по характеру ее динамики. Теория карьерных якорей. Уровень притязаний и успех. План-схема карьерного роста индивида и оценки карьерных возможностей. Преимущества планирования карьеры.

Тема 1.2. Алгоритм деловой карьеры: правила составления

Содержание темы: Формирование целей карьеры. Соотношение понятий «идеальный» или «эффективный». Показатели построения системы продвижения. Кадровый резерв: понятие, функции, временные аспекты, проблемы. Изменение стиля жизни. Формирование целей карьеры. Неписаные законы, необходимые для успешной карьеры. Управленческие ошибки. Нетрадиционные виды развития карьеры. Конкуренция при построении карьеры. Проблемы карьерного роста. Нормы Трудового кодекса в служебно-профессиональном продвижении.

Тема 1.3. Базовые переменные в прогнозировании карьеры

Содержание темы: Преимущества планирования карьеры. Методы оценки профиля способностей. Личностные характеристики: пограничные показатели, параметры личности, соотношение с параметрами задачи. Диаграмма мотиваций и профессий. Самооценка. Этапы карьеры и потребности работника. Тесты карьерного роста. Понятие базы данных о профессиях. Метод оценки труда - система «троп». Метод кривых карьеры.

РАЗДЕЛ 2. Профессиональное развитие персонала организации

Тема 2.1. Современные подходы к профессиональному развитию персонала

Содержание темы: Понятие и содержание развития персонала. Цели и задачи развития персонала. Организационные и индивидуальные цели развития персонала. Современная концепция развития персонала. Принципы развития персонала. Общее и профессиональное развитие. Современные методы

развития персонала. Элементы системы развития персонала: обучение, ротация, резерв кадров на выдвижение, резерв молодых специалистов с высоким потенциалом к продвижению, ротация, планирование карьеры, делегирование полномочий.

Тема 2.2. Стратегия управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
Содержание темы: Место стратегии управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением в общей стратегии управления персоналом. Позитивная политика организации. Оценка конкурентоспособности организации. Метод консультационно-управленческой технологии «Прорыв»; развитие через согласование. Правила обновления стратегии служебно-профессионального продвижения организаций. Технология диагностики организаций.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/Семинарские занятия/ Лабораторные работы

№ темы	Тема занятия	Вид занятия / Оценочное средство
1	*2*	*3*
1.1	Введение. Деловая карьера: понятие, сущность, методы, принципы и функции управления карьерой	*ПЗ, устный опрос, доклад*
1.2	Управление деловой карьерой: концепции, стратегии, цели, задачи	*ПЗ, устный опрос, доклад*
1.3	Карьерные цели и планирование карьеры	ПЗ, устный опрос, решение кейса
1.4	Обучение, профессионально-квалификационное перемещение и продвижение персонала в организации	ПЗ, устный опрос, решение кейса
2.1	Профессиональное развитие персонала в организации: понятие, сущность, цели, задачи	ПЗ, презентация, решение кейса
2.2	Современные методы и подходы развития персонала	ПЗ, устный опрос, доклад

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса, обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

– рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся;

– порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;

– графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

– слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;

– ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;

– выполнять задания практических занятий полностью и в установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратится к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2 - недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1	*2*

№ темы	Вид самостоятельной работы
1	Изучение теоретического материала. Составление конспекта по вопросам, подготовка к устным вопросам по темам: Жизненные планы и деловая карьера: понятие, сущность, методы, принципы и функции управления карьерой. Человеческий капитал. Его особенности. Классификация карьеры: по основной сфере деятельности, по количеству организаций, по направлению развития личности, по целям деятельности, по степени достижения целей. Деловая карьера и ее виду: профессиональная, административная, предпринимательская. Модели карьерных процессов: «трамплин», «лестница», «перепутье»
2	Изучение теоретического материала. Составление конспекта по вопросам, подготовка к устным вопросам по темам: Основные интересы общества и государства как субъектов управления карьерой. Направления деятельности и практические мероприятия государства и общества по управлению карьерными процессами. Организация как субъект управления карьерными процессами. Индивид как субъект управления собственной карьерой. Концепция развития и управления карьерой персонала: производственная, продуктовая, торговая, традиционная маркетинговая, социальная, профориентационная, коммуникативная, сервисная, современная. Цели, задачи и стратегия управления деловой карьерой.
3	Изучение теоретического материала. Составление конспекта по вопросам, подготовка к устным вопросам по темам: Тенденции общественного развития, влияющие на карьерные процессы. Принципы управления карьерой, их виды. Классификация методов управления карьерой персонала организации с целью повышения его конкурентоспобности. Функции субъектов управления карьерой. Внутриорганизационная политика по управлению карьерой работников. Функции и управленческие действия субъектов управления карьерой.
4	Изучение теоретического материала. Составление конспекта по вопросам, подготовка к устным вопросам по темам: Основные цели управления индивидуальной карьерой. Возможности приобретения человеческого капитала для повышения конкурентоспобности на рынке услуг. Роль самооценки, постановки наиболее точной жизненной цели и информации о собственной личности – залог достижения карьерных целей.
5	Изучение теоретического материала. Составление конспекта по вопросам, подготовка к устным вопросам по темам: Политика управления карьерными процессами – составная часть управления персоналом организации. Краткосрочные и долгосрочные планы. Интересы организации как субъекта управления карьерными процессами и их соотношение с интересами работника. Формирование целей карьерных процессов в организации и возможные ограничители. Факторы, влияющие на планирование карьеры. Системы планирования карьеры работников по А.В. Филиппову и Г.В. Щекину. Знание профессиональной ориентации и профконсультации при устройстве на работу. Факторы, влияющие на привлечение рабочей силы на предприятие.

№ темы	Вид самостоятельной работы
6	Изучение теоретического материала. Составление конспекта по вопросам, подготовка к устным вопросам по темам: Роль обучения в профессиональном развитии персонала. Сущность и виды должностного перемещения работников. Краткосрочные и долгосрочные планы организации карьерного продвижения персонала. Трудности при планировании карьерных процессов. Способы продвижения работников. Специфика подготовки кандидатов на замещение руководящих должностей. Методы и возможности наказания работников. Процедура увольнения работников.
7	Изучение теоретического материала. Составление конспекта по вопросам, подготовка к устным вопросам по темам: Необходимость оценки обучения персонала. Критерии при оценке обучения: организационно-технологический, организационно-экономический, социально-психологический и экономический. Разработка стандартов работ, оценка деловых и личностных качеств работников, оценка исполнения работ. Принципы оценки: доступность, конкретность, вовлеченность. Создание стандартов. Методы и системы оценки работ и работников. Основные методики оценки работ и работников: ранговые шкалы, графические шкалы, принудительная отборочная оценка, оценка с помощью систем, опирающихся на характерные личностные черты, оценка работников по результатам труда, оценки начальника со стороны подчиненных, самооценка, оценка со стороны равных по статусу, оценка по критическим ситуациям.

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1 обеспечен методическими материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В рамках реализации дисциплины «*Управление карьерой и развитие персонала*» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- *лекция-дискуссия (тема № 1.1);*
- *case-study (тема № 1.3);*
- *работа в малых группах (тема № 2.1);*
- *деловая игра (тема № 1.2);*
- *интерактивная лекция с применением видео- и аудиоматериалов; (тема № 2.2);*

Лекция-дискуссия - взаимодействие преподавателя и учащегося, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу.

Case-study - Анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ

Работа в малых группах - парная и групповая работа реализуется как в системе аудиторных занятий.

Деловая игра - имитация рабочего процесса, моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации.

Интерактивная лекция с применением видео- и аудиоматериалов – работа с наглядными пособиями, использование видео – и аудиоматериалов во время взаимодействия преподавателя и учащегося.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	**Основная/ дополнительная литература**	**Книгообеспеченность**	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	**Электронные ресурсы**
Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 270 с. — (Бакалавр. Академический курс).	основная	-	ЭБС Юрайт
Гильдингерш М.Г.Управление карьерой и развитие персонала : учебное пособие / М.Г.Гильдингерш, Э.Б.Молодькова, В.С.Тестова ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Санкт-Петербургский гос. экономический ун-т, Кафедра упр. персоналом .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2018 .— 138 с. : ил., табл. — Сведения доступны также по Интернету: opac.unecon.ru.	основная	35	ЭБ OPAC.UNECON.RU
Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 187 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс)	дополнительная	-	ЭБС Юрайт.
Оганян, К. М. Развитие человеческих ресурсов социальных служб : учебник / К.М.Оганян ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, С.-Петерб. гос. экон. ун-т, Ин-т магистратуры .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2018 .— 167 с. : ил., табл. — Сведения доступны также по	дополнительная	35	ЭБ OPAC.UNECON.RU.

Интернету: opac.unecon.ru .			

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru

9.2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Для проведения лекционных и практических занятий используется проектор, раздаточный материал, специальная литература по данной дисциплине.

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий *лекционного типа, занятий семинарского типа, г*рупповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Помещения оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№	Наименование ПО

п/п	
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
3	7-Zip (freeware)

Таблица 9.2.2 – Перечень учебных аудиторий для проведения учебных занятий, оснащенных оборудованием и техническими средствами обучения

Наименование учебных аудиторий, перечень оборудования и технических средств обучения	**Адрес (местоположение) учебных аудиторий**
Ауд. 624 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации). Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 28 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт. Переносной мультимедийный комплект: Ноутбук HP 250 G6 1WY58EA, Мультимедийный проектор LG PF1500G. Перечень лицензионного программного обеспечения: Microsoft Windows 7 Профессиональная (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г), MS Office 2013 (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г), Adobe Acrobat Reader DC (freeware), 7-Zip(freeware), FireFox 77.0.1(freeware), Google Chrome 83.0.4103.97 (freeware). Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.	191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций, обучающихся по дисциплине, оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).