

Документ подписан простой электронной информацией владельца: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	МИНОВЕРХНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 08.04.2021 08:52:11 Уникальный программный ключ: 04c19ed8b1b78f3bbcb77a488b9a8788b8522525	Рабочая программа дисциплины "Психология девиантного поведения в служебной деятельности" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профиль) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1

УТВЕРЖДАЮ  
 Проректор по учебной работе  
 \_\_\_\_\_ / В.Е. Федоров  
 « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021

**Рабочая программа дисциплины (модуля)\***  
 Психология девиантного поведения в служебной деятельности

Направление подготовки (специальность)

37.05.02 Психология служебной деятельности

Направленность (профиль)

Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

Присваиваемая квалификация (степень)

психолог

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2021

\*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2021 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля) принята:**

Ученым советом факультета (института, филиала): Факультет психологии и педагогики

Протокол заседания № «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель Ученого совета  
факультета (института, филиала) \_\_\_\_\_  
*подпись* *И.О. Фамилия*

Секретарь Ученого совета  
факультета (института, филиала) \_\_\_\_\_  
*подпись* *И.О. Фамилия*

**Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована  
кафедрой**

Психологии

Протокол заседания № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Пономарева И.В.

Автор (составитель) \_\_\_\_\_ кандидат педагогических наук ,  
доцент, Горчинская А.А.

**Структура рабочей программы соответствует приказу ректора  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «05» декабря 2018 г. № 678-1**

## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
  - 6.1. Перечень видов оценочных средств
  - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
  - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
  - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
  - 7.1. Рекомендуемая литература
  - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
  - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья

Рабочая программа дисциплины "Психология девиантного поведения в служебной деятельности" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 4
--	--------

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование у студентов научно обоснованных, целостных представлений о современном состоянии проблемы девиантного поведения в служебной деятельности; овладение знаниями о факторах формирования девиантного поведения в служебной деятельности; применении методов психопрофилактики и коррекции отклоняющегося поведения

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП:	Б1.В.05
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
Психодиагностика	
Психология стресса и стрессоустойчивого поведения	
Психология личности	
Психология профессионального развития	
Профессиональная этика и служебный этикет	
Психология развития и возрастная психология	
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
Профессионально-психологический отбор в профессиях особого риска	
Психологическая коррекция и реабилитация	
Психологическое сопровождение деятельности сотрудников в экстремальных ситуациях	
Психология безопасности личности в экстремальных условиях	
Стресс-менеджмент в служебной деятельности. Тренинг профессионального антивыгорания	
Пенитенциарная психология	
Психологические технологии работы с конфликтами	
Психологическое обеспечение служебной деятельности	
Психология кадрового менеджмента	
Технология коучинга в служебной деятельности	
Основы экстренной психологической помощи	
Психологическая подготовка сотрудников к деятельности в экстремальных ситуациях	
Психологические состояния персонала в экстремальных условиях	
Психология аддиктивного поведения	

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**ПК-4: Способность организовывать психологическую работу в системе морально-психологического обеспечения служебной деятельности государственных структур и силовых ведомств**

**Знать:**

этические аспекты профессиональной деятельности, нормы профессиональной этики, этические и нравственные основы служебной деятельности, основные нормы и функции служебного этикета. основные факторы формирования асоциального поведения, профессиональные риски, признаки профессиональной деформации.

**Уметь:**

применять нормы профессиональной этики и служебного этикета в профессиональной деятельности. разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц.

**Владеть:**

выполнения профессиональных задач с использованием знаний профессиональной этики, служебного этикета, норм морали. предупреждения нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации.

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

3.1	<b>Знать:</b>
-----	---------------

Рабочая программа дисциплины "Психология девиантного поведения в служебной деятельности" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		стр. 5
3.1.1	этические аспекты профессиональной деятельности, нормы профессиональной этики, этические и нравственные основы служебной деятельности, основные нормы и функции служебного этикета.	
3.1.2	основные факторы формирования асоциального поведения, профессиональные риски, признаки профессиональной деформации.	
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>	
3.2.1	применять нормы профессиональной этики и служебного этикета в профессиональной деятельности.	
3.2.2	разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц.	
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>	
3.3.1	выполнения профессиональных задач с использованием знаний профессиональной этики, служебного этикета, норм морали.	
3.3.2	предупреждения нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации.	

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 144	Виды контроля в семестрах: экзамены 6 курсовые работы 6
в том числе :	
аудиторные занятия : 32	
самостоятельная работа : 64	
часов на контроль : 48	

#### 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	<b>Раздел 1. Психология девиантного поведения: основные понятия нормы, нормы морали, профессиональной этики. Классификация девиантного поведения</b>			
1.1	Понятие девиантного поведения в психологической науке. Социальная норма, нормы морали, профессиональной этики и служебного этикета /Лек/	6	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.2	Понятие нормы. Генезис, механизм развития норм и классификация норм /Пр/	6	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.3	Классификации девиантного поведения. /Лек/	6	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.4 Э1 Э2 Э3
1.4	Классификации девиантного поведения: критерии, подходы /Пр/	6	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.4 Э1 Э2 Э3
1.5	Понятие нормы. Представления о нормативности и ненормативности поведения /Ср/	6	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
	<b>Раздел 2. Понятие служебной деятельности и служебной дисциплин. Девиантное поведение в служебной деятельности.</b>			
2.1	Понятие служебной деятельности и служебной дисциплин. Девиантное поведение в служебной деятельности. /Лек/	6	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3
2.2	Понятие служебной деятельности и служебной дисциплин. Девиантное поведение в служебной деятельности. /Пр/	6	2	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5 Э1 Э2 Э3
2.3	Психологические составляющие дисциплинарного проступка /Лек/	6	2	Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5 Э1 Э2 Э3
2.4	Психологические составляющие дисциплинарного проступка /Пр/	6	2	Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5 Э1 Э2 Э3

Рабочая программа дисциплины "Психология девиантного поведения в служебной деятельности" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»				стр. 6
2.5	Механизмы развития девиантного поведения у сотрудников под влиянием служебной деятельности /Лек/	6	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3
2.6	Механизмы развития девиантного поведения у сотрудников под влиянием служебной деятельности /Пр/	6	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3 Э1 Э2 Э3
2.7	Понятие служебной деятельности и служебной дисциплин. Девиантное поведение в служебной деятельности. /Ср/	6	4	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3
<b>Раздел 3. Профессиональная деформация сотрудников в служебной деятельности</b>				
3.1	Определение профессиональной деформации личности и факторы, вызывающие ее развитие у сотрудников в служебной деятельности. /Лек/	6	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
3.2	Факторы профессиональной деформации личности сотрудников в служебной деятельности. /Пр/	6	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
3.3	Проявления профессиональной деформации в девиантном поведении сотрудника. /Лек/	6	2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
3.4	Проявления профессиональной деформации в девиантном поведении сотрудника. /Пр/	6	2	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3
3.5	Роль профессионально-психологического отбора в раннем прогнозировании склонности к девиантному поведению у сотрудников в служебной деятельности /Лек/	6	2	Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3
3.6	Технологии профессионально-психологического отбора сотрудников в служебной деятельности /Пр/	6	2	Л1.3 Э1 Э2 Э3
3.7	Профессиональная деформация сотрудников в служебной деятельности /Ср/	6	4	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Э1 Э2 Э3
<b>Раздел 4. Девиантное поведение сотрудников как фактор нарушения служебной дисциплины</b>				
4.1	Аддиктивное поведение сотрудников как причина нарушений служебной дисциплины /Лек/	6	2	Л1.2 Л1.3Л2.5 Э1 Э2 Э3
4.2	Аддиктивное поведение сотрудников как причина нарушений служебной дисциплины /Пр/	6	4	Л1.2Л2.5 Э1 Э2 Э3
4.3	Психологическое сопровождение и консультирование сотрудников с признаками аддикций /Лек/	6	4	Л1.2Л2.5 Э1 Э2 Э3
4.4	Психологическое сопровождение и консультирование сотрудников с признаками аддикций /Пр/	6	4	Л1.2Л2.5 Э1 Э2 Э3
4.5	Психологические методы профилактики возникновения и развития девиантных форм поведения у сотрудников в служебной деятельности /Лек/	6	2	Л1.2Л2.5 Э1 Э2 Э3
4.6	Психологические методы профилактики возникновения и развития девиантных форм поведения у сотрудников в служебной деятельности /Пр/	6	2	Л1.2 Э1 Э2 Э3
4.7	Психологическая профилактика нарушений служебной дисциплины сотрудниками /Лек/	6	4	Л1.2 Э1 Э2 Э3
4.8	Психологическая профилактика нарушений служебной дисциплины сотрудниками /Пр/	6	2	Л1.2 Л1.3Л2.3 Э1 Э2 Э3
4.9	Девиантное поведение сотрудников как фактор нарушения служебной дисциплины: психологическое сопровождение, профилактика /Ср/	6	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Э1 Э2 Э3
<b>Раздел 5. Профилактика девиантного поведения и нарушений служебной дисциплины сотрудников в служебной деятельности: направления профилактики</b>				

Рабочая программа дисциплины "Психология девиантного поведения в служебной деятельности" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»				стр. 7
5.1	Учет индивидуально-личностных особенностей сотрудников при проведении мероприятий по профилактике девиантного поведения и нарушений служебной дисциплины /Лек/	6	2	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3
5.2	Формирование мотивации к службе как основное условие поддержания служебной дисциплины и профилактике девиантного поведения /Лек/	6	2	Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3
5.3	Влияние служебного коллектива на формирование девиантного и дисциплинарного поведения сотрудников /Лек/	6	2	Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3
5.4	Технология разработки программ профилактики и коррекции девиантного поведения и профессиональной деформации сотрудников в служебной деятельности: защита проектов /Пр/	6	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3
<b>Раздел 6. Курсовая работа</b>				
6.1	Курсовая работа /КурсР/	6	5	Л1.2

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

1. Вопросы для подготовки к экзамену.
2. Практические задания для подготовки к экзамену.

### 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

### 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Понятие девиантного поведения в психологической науке.
2. Социальная норма, нормы морали, профессиональной этики и служебного этикета
3. Классификации девиантного поведения.
4. Понятие служебной деятельности и служебной дисциплин.
5. Девиантное поведение в служебной деятельности.
6. Психологические составляющие дисциплинарного проступка
7. Механизмы развития девиантного поведения у сотрудников под влиянием служебной деятельности
8. Определение профессиональной деформации личности и факторы, вызывающие ее развитие у сотрудников в служебной деятельности.
9. Проявления профессиональной деформации в девиантном поведении сотрудника.
10. Роль профессионально-психологического отбора в раннем прогнозировании склонности к девиантному поведению у сотрудников в служебной деятельности.
11. Методы профессионально-психологического отбора сотрудников в служебной деятельности.
12. Аддиктивное поведение сотрудников как причина нарушений служебной дисциплины
13. Психологическое сопровождение и консультирование сотрудников с признаками аддикций
14. Психологические методы профилактики возникновения и развития девиантных форм поведения у сотрудников в служебной деятельности
15. Психологическая профилактика нарушений служебной дисциплины сотрудниками
16. Учет индивидуально-личностных особенностей сотрудников при проведении мероприятий по профилактике девиантного поведения и нарушений служебной дисциплины
17. Формирование мотивации к службе как основное условие поддержания служебной дисциплины и профилактике девиантного поведения
18. Влияние служебного коллектива на формирование девиантного и дисциплинарного поведения сотрудников
19. Технология разработки программ профилактики и коррекции девиантного поведения сотрудников в служебной деятельности
20. Технология разработки программ профилактики и коррекции профессиональной деформации сотрудников в служебной деятельности

Примерные практические задания для подготовки к экзамену:

Задача 1 . "Составьте психокоррекционную программу для сотрудника, у которого была диагностирована гаджет-аддикция".

### 6.4. Критерии оценивания

Студент допускается к сдаче экзамена при наличии конспектов всех лекций и семинарских занятий. Пропущенные лекционные и семинарские занятия, а также неудовлетворительные оценки за текущие

самостоятельные работы отрабатываются путем выполнения письменных работ.

Экзамен проводится по билетам.

Студент письменно отвечает на один теоретический вопрос билета и решает практическую задачу. Время выполнения заданий – 30 минут.

Критерии оценивания:

Оценка «отлично» выставляется, если студент представил точный развернутый ответ на поставленные теоретические вопросы, демонстрируя знания понятий, принципов и закономерностей в области психологии девиантного поведения в служебной деятельности, подтверждая теоретические положения самостоятельно подобранными примерами; представил правильное решение практической задачи, грамотно обосновав свой ответ.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент представил развернутый ответ на поставленные теоретические вопросы, демонстрируя знания понятий, принципов и закономерностей девиантного поведения в служебной деятельности, допустив незначительные ошибки и неточности; иллюстрировал теоретические положения примерами из учебников или лекционных и семинарских занятий; представил решение практической задачи, грамотно обосновав свой ответ, допустив несущественные ошибки.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент представил ответ на поставленные теоретические вопросы, демонстрируя знания понятий, принципов и закономерностей девиантного поведения в служебной деятельности, допустив ряд ошибок; теоретические положения не подтвердил примерами; представил неправильное решение практической задачи, но дал логичное обоснование ответа, либо правильно решил практическую задачу без обоснования ответа.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент представил ответ на поставленные теоретические вопросы, демонстрируя недостаточность знаний понятий, принципов и закономерностей девиантного поведения в служебной деятельности, допустил грубые ошибки в ответах, не подтвердил теоретические положения примерами; не решил практическую задачу.

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Реан А. А.	Психология девиантности: Дети. Общество. Закон: монография ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=446432">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=446432</a> )	Москва : Юнити, 2016	ЭБС
Л1.2	Корытченкова Н. И., Будницкая Н. К., Кувшинова Т. И., Смагина С. С., Гольдшмидт Е. С.	Психологическая профилактика профессиональной деформации личности в сфере служебной деятельности: учебное пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=481620">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=481620</a> )	Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2016	ЭБС
Л1.3	Белашева И. В., Польшакова И. Н., Есаян М. Л.	Психологическое обеспечение служебной деятельности: курс лекций (учебное пособие): курс лекций ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=494679">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=494679</a> )	Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018	ЭБС

#### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Козьяков Роман	Психология девиантного поведения: учебно-методический комплекс дисциплины: учебно-методический комплекс ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=210553">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=210553</a> )	Москва : Директ-Медиа, 2013	ЭБС
Л2.2	Гилева Н. С.	Психология девиантного поведения: учебно-методическое пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=277192">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=277192</a> )	Омск : Сибирский государственный университет физической культуры и спорта, 2012	ЭБС
Л2.3	Аминов И. И., Щеглов А. В., Эриашвили Н. Д., Дедюхин К. Г., Усиевич А. Р.	Профессиональная этика и служебный этикет сотрудников органов внутренних дел: учебник ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=426640">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=426640</a> )	Москва : Юнити, 2015	ЭБС

Рабочая программа дисциплины "Психология девиантного поведения в служебной деятельности" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»				стр. 9
	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.4	Минин А. Я., Краев О. Ю.	Актуальные проблемы девиантного поведения несовершеннолетних и молодежи: криминологическо-психологические аспекты метакриминологии: учебное пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=437329">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=437329</a> )	Москва : Прометей, 2016	ЭБС
Л2.5	Старилов Ю. Н.	Служебное право: учебник	М.: БЕК, 1996	

### 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> .
Э2	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: <a href="https://biblio-online.ru">https://biblio-online.ru</a>
Э3	eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. – URL: <a href="http://elibrary.ru/defaultx.asp">http://elibrary.ru/defaultx.asp</a> .

### 7.3 Перечень информационных технологий

#### 7.3.1 Программное обеспечение

LibreOffice
MS Office365
LMS Moodle

#### 7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В случае применения при изучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий обучающемуся необходимо иметь доступ к компьютеру, ноутбуку, планшету, смартфону с программным обеспечением, позволяющим воспроизводить видеофайлы, аудиофайлы, презентации, просматривать изображения различных форматов, создавать текстовые файлы в формате Word, Powerpoint.

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В случае применения при обучении электронного обучения, дистанционных технологий общения обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени: онлайн-занятия в ИС Microsoft Teams, в том числе при помощи платформы для видеоконференцсвязи Zoom, отложенного времени: система дистанционного обучения Moodle, электронная почта и др.

Определенную часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами.

Обучающиеся имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей и мессенджеров.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

## 10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EIBraile-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеоувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации

NVDA, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой CleVu с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);
- в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.