

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Галунин Сергей Александрович
Должность: проректор по учебной работе
Дата подписания: 25.05.2023 10:55:47
Уникальный программный ключ:
08ef34338325bdb0ac5a47baa5472ce36cc3fc3b

Приложение к ОПОП
«Информационные системы и
технологии в инновационной
деятельности»



СПбГЭТУ «ЛЭТИ»
ПЕРВЫЙ ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКИЙ

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет
«ЛЭТИ» им. В.И.Ульянова (Ленина)»
(СПбГЭТУ «ЛЭТИ»)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«ТЕХНОЛОГИИ КАРЬЕРНОГО РОСТА»

для подготовки бакалавров

по направлению

27.03.05 «Инноватика»

по профилю

«Информационные системы и технологии в инновационной деятельности»

Санкт-Петербург

2022

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Разработчики:

ст.преподаватель Петрова А.К.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ИМ
20.04.2022, протокол № 3

Рабочая программа рассмотрена и одобрена учебно-методической комиссией
ИНПРОТЕХ, 27.04.2022, протокол № 7

Согласовано в ИС ИОТ

Начальник ОМОЛА Загороднюк О.В.

1 СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Обеспечивающий факультет	ИНПРОТЕХ
Обеспечивающая кафедра	ИМ
Общая трудоемкость (ЗЕТ)	3
Курс	1
Семестр	2
Виды занятий	
Лекции (академ. часов)	17
Практические занятия (академ. часов)	17
Иная контактная работа (академ. часов)	1
Все контактные часы (академ. часов)	35
Самостоятельная работа, включая часы на контроль (академ. часов)	73
Всего (академ. часов)	108
Вид промежуточной аттестации	
Дифф. зачет (курс)	1

2 АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

«ТЕХНОЛОГИИ КАРЬЕРНОГО РОСТА»

Дисциплина «Технологии карьерного роста» посвящена изучению теоретических, методологических и практических вопросов, связанных с приобретением знаний в системе управления карьерой, современных инструментах целеполагания, расстановки приоритетов, мотивации, принятия решений, управления командой, на основе создания и обмена ценностями.

SUBJECT SUMMARY

«TECHNOLOGIES OF CAREER GROWTH»

The discipline "Technologies of Career Growth" is devoted to the study of theoretical, methodological and practical issues related to the acquisition of knowledge in the career management system, modern tools for goal setting, prioritization, motivation, decision making, team management, based on the creation and exchange of values.

3 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1 Цели и задачи дисциплины

1. Целью изучения дисциплины является приобретение теоретических знаний законов управления профессиональным карьерным развитием в организационно-экономической системе и формирование практических умений и навыков целеполагания, методов расстановки приоритетов, мотивации совместной деятельности, механизмов и технологий лидерства.
2. Задачами освоения дисциплины являются освоение теоретических и практических аспектов управления профессиональным карьерным развитием в организации, понимание ключевой роли ценностей для успешного карьерного и профессионального развития.
3. Получение знаний о современных подходах к формированию карьерных целей, о ключевой роли создания ценностей, современных информационных средств и инструментов для управления карьерой, о концепции управления талантами, критериях эффективности.
4. Освоение умений расстановки приоритетов, постановки и достижения целей, мотивации, механизмов и технологий лидерства и управления командой, деловых коммуникаций.
5. Формирование навыков прохождения собеседований и организации найма, ассесмент-центров, адаптации, карьерного развития, мотивации, оценки деятельности персонала, и других процессов, которые выпускники будут осуществлять в процессе построения своей профессиональной карьеры.

3.2 Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина изучается на основе ранее освоенных дисциплин учебного плана:

1. «Микроэкономика»

2. «Социология»

и обеспечивает изучение последующих дисциплин:

1. «Деловая коммуникация часть 1»

2. «Деловая коммуникация часть 2»

3. «Корпоративная социальная ответственность»

4. «Маркетинг»

5. «Организационное поведение»

6. «Проектный менеджмент»

7. «Стратегический менеджмент»

8. «Теория управления»

9. «Управление человеческими ресурсами»

3.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен достичь следующие результаты обучения по дисциплине:

Код компетенции/ индикатора компетенции	Наименование компетенции/индикатора компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
<i>УК-3.1</i>	<i>Осознает основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии</i>
<i>УК-3.2</i>	<i>Понимает и учитывает в своей деятельности особенности поведения различных категорий групп людей, с которыми работает/взаимодействует</i>
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
<i>УК-6.1</i>	<i>Знает принципы самовоспитания и самообразования, профессионального и личностного развития</i>
<i>УК-6.2</i>	<i>Умеет ставить и решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории в изменяющихся социальных условиях</i>
<i>УК-6.3</i>	<i>Владеет методиками мотивации к постоянному совершенствованию ранее приобретенных знаний и умений в области профессиональной деятельности</i>

4 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Содержание разделов дисциплины

4.1.1 Наименование тем и часы на все виды нагрузки

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Лек, ач	Пр, ач	ИКР, ач	СР, ач
1	Постановка целей карьеры в формате SMART	2	2		8
2	Карьерные якоря	2	2		8
3	Расстановка приоритетов	2	2		8
4	Факторы управления карьерой	2	2		8
5	Карьерные компетенции	2	2		8
6	Карьерные кризисы	2	2		8
7	Пути выхода из кризисов	2	2		8
8	Модель изобилия Холла	1	1	1	9
9	Карьерные стратегии на предприятии	2	2		8
	Итого, ач	17	17	1	73
	Из них ач на контроль	0	0	0	0
	Общая трудоемкость освоения, ач/зе	108/3			

4.1.2 Содержание

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Содержание
1	Постановка целей карьеры в формате SMART	<p>SMART: Specific – конкретная Measurable – измеримая Achievable – достижимая Realistic – реалистичная Relevant – актуальная Time bound – определена, ограничена во времени. + В зоне контроля Позитивно сформулированная Экологичная. Возможные цели: Иметь должность, соответствующую самооценке; Находиться в благоприятных природных условиях; Возможность организовать хороший отдых, путешествовать; Свобода в распоряжении своим временем; Признание окружающих, слава; Творчество; Независимость от других людей; Хорошая оплата; Активное обучение, саморазвитие; Возможность заниматься воспитанием детей.</p>
2	Карьерные якоря	<p>Карьерные якоря по Э.Шейну. Карьерный якорь – движущий мотив в развитии карьеры, от которого индивид не откажется при выборе пути ее реализации. Профессиональная компетентность – быть мастером своего дела, развивать свои способности. Управление – интегрировать и управлять усилиями других людей и ответственность за конечный результат. Автономия – делать все по своему, самому решать, где, когда и сколько работать. Стабильность – обеспечивать безопасность, предсказуемость, уверенность в завтрашнем дне, отсутствие риска. Служение – помогать людям, желание сделать мир лучше. Вызов – преодолевать препятствия, важен процесс борьбы и победа. Интеграция стилей жизни – жить в балансе семьи, работы, саморазвития. Предпринимательство – создавать новое, свое дело, продолжение себя самого.</p>

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Содержание
3	Расстановка приоритетов	<p>Уровни процесса управления временем</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегический 2. Tактический <p>Ключевые этапы процесса управления временем</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование 2. Учет <p>Планирование: матрица Эйзенхауэра, Getting Things Done Дэвида Аллена. Обратное планирование</p> <p>Учет. Система учета времени А.А. Любичева А.А. Любичев -биолог и математик, создавший систему учета времени, которой пользовался 56 лет.</p> <p>Сущность системы состоит в том, что с 1916 по 1972 гг. ученый хронометрировал свою жизнь, записывая, сколько времени и на что было потрачено с точностью учета 10 минут. А.К. Гастев -теоретик научной организации труда, руководитель Центрального институт</p>
4	Факторы управления карьерой	<p>Факторы: Экономические</p> <p>Политические</p> <p>Правовые</p> <p>Маркетинговые</p> <p>Социально-демографические</p> <p>Семейные</p> <p>Образовательные</p> <p>Медицинские</p> <p>Географические</p> <p>Протекционистские</p> <p>Организационные</p> <p>Роль в группе,</p> <p>Стиль руководства</p> <p>Организационная культура</p> <p>Организационный климат</p> <p>Внешние макро и микро факторы</p> <p>Врожденные</p> <p>Семейные</p> <p>Собственные усилия</p>
5	Карьерные компетенции	<p>Самозффективность (управление временем, стрессом, информацией, отношениями и др. ресурсами)</p> <p>Адаптивность, обучаемость, гибкость мышления</p> <p>Универсальность навыков (hard skills, soft skills)</p> <p>Само мотивация, умение работать самостоятельно и удаленно</p> <p>Проектное, нацеленное на результат, мышление</p> <p>Межкультурная компетентность (в том числе иностранные языки, толерантность)</p> <p>Эмоциональный интеллект</p>

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Содержание
6	Карьерные кризисы	Карьерные кризисы (Могилевкин) Кризис профессиональной ориентации 14-17 лет Кризис профессионального выбора 16-18 лет Кризис профессиональных ожиданий 18-23 лет Кризис профессионального роста 23-25 лет Кризис профессиональной карьеры 30-33 года Кризис профессиональной самоактуализации 40-42 года Кризис профессиональной деятельности 55-60 лет. Карьерная демотивация Растерянность Оборона Надежда Разочарование Потеря готовности к сотрудничеству Окончательное разочарование
7	Пути выхода из кризисов	Пути выхода из кризисов Взгляд из будущего Смена ценностей Превращение проблемы в возможность Творческое соединение задач Повышение квалификации Личностный рост
8	Модель изобилия Холла	Установки, которые ухудшают взаимоотношения и увеличивают возможность конфликтов: На всех не хватает Соперничество Выигрыш/проигрыш Манипуляция Недоверие. Краткосрочная выгода Вина и перекладывание ответственности Только победа идет в счет. Неуязвимость Логика Установки, направленные на взаимное удовлетворение всех участвующих сторон. Изобилие Сотрудничество Либо выигрывают все, либо игра прекращается Открытость и отказ от манипуляций Доверие и аутентичность Ответственность Долгосрочное обучение Психологическая реальность

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Содержание
9	Карьерные стратегии на предприятии	<p>«Клуб» -внутриорганизационное продвижение работников, низкая текучесть кадров, их высокая преданность целям и интересам организации</p> <p>сосредоточение внимания на статусе работника, его мотивации, социальной защищенности, а не на инновациях и производительности</p> <p>«Спортивная команда»</p> <p>набор и расстановка кадров являются главной функцией кадрового менеджмента</p> <p>работники в большей степени привержены своей профессии (подобно профессиональным спортсменам), а не какой-либо конкретной организации</p> <p>специалисты стремятся продать свой труд, знания и умения тому, кто больше заплатит</p> <p>”Крепость” -подчинение всей деятельности задаче выживания организации, предприятия, фирмы</p> <p>оперативное реагирование на динамику внешних условий</p> <p>сочетание как притока, так и оттока кадров</p> <p>”Академия”</p> <p>система поощрений и вознаграждений, основанная на индивидуальных результатах деятельности</p> <p>низкая текучесть кадров</p> <p>достаточно интенсивные внутриорганизационные программы подготовки и профессионального развития</p>

4.2 Перечень лабораторных работ

Лабораторные работы не предусмотрены.

4.3 Перечень практических занятий

Наименование практических занятий	Количество ауд. часов
1. Постановка целей карьеры в формате SMART	2
2. Определение своих карьерных якорей	2
3. Расстановка приоритетов	2
4. Определение факторов управления карьерой	2
5. Оценка своих карьерных компетенций	2

Наименование практических занятий	Количество ауд. часов
6. Определение нахождения в кризисе	2
7. Нахождение пути выхода из кризисов	2
8. Выбор модели изобилия Холла	1
9. Определение карьерной стратегии на предприятии	2
Итого	17

4.4 Курсовое проектирование

Курсовая работа (проект) не предусмотрены.

4.5 Реферат

Исходные данные и требования: Цель: закрепление представления о предмете. Студент должен сделать реферат по книге на тему, связанную с технологиями успешной карьеры.

Структурные элементы реферата:

1. Описание, актуальность.
2. Описание основных идей.
3. Выводы

Требования к оформлению: формат оформления -электронный, в виде текста в редакторе Word в соответствии общепринятыми в университете «Требованиями к оформлению работ обучающихся». Количество источников -от 3 до 7. Число страниц -в зависимости от темы, от 5 до 10.

Требования к сдаче: выполнение и оформление отчета осуществляется индивидуально. Реферат представляется преподавателю на проверку. После проверки реферат либо возвращается (при наличии замечаний) на доработку либо засчитывается.

Оценка осуществляется по 4-бальной шкале.

Отлично -тема реферата карьерного роста раскрыта полностью;

Хорошо -тема карьерного роста раскрыта в значительной степени;

Удовлетворительно -тема карьерного роста раскрыта частично;

Неудовлетворительно - тема не раскрыта.

Темы:

№ п/п	Название темы	Перевод темы
1	Преодоление кризиса карьеры	Overcoming the career crisis
2	Карьера на основе обмена ценностями	Career based on the exchanging of values
3	Преодоление страхов при карьерном развитии	Overcoming the fears in career development

4.6 Индивидуальное домашнее задание

Цель: закрепление практических навыков, изученных в ходе прохождения курса: целеполагания, методов расстановки приоритетов, мотивации совместной деятельности,

механизмов и технологий лидерства. Студент обязан выполнить ИДЗ по разработке собственной технологии карьерного роста, включающее в себя практические задания по темам курса.

Возможные темы ИДЗ:

1. Определение якорей-мотиваторов карьеры.
2. Определений целей карьеры.
3. Расстановка приоритетов.

Структурные элементы отчета:

1. Формулировка задачи.
2. Решение.
3. Анализ решения.

Требования к оформлению: формат оформления - электронный, в виде текста в редакторе Word в соответствии общепринятыми в университете «Требованиями к оформлению работ обучающихся». Формат оформления - электронный, в виде презентации в редакторе Power Point или текста в редакторе Word. Коли-

чество источников - от 3 до 7. Число страниц - в зависимости от темы, от 5 до 10.

Требования к защите: ИДЗ защищается студентами индивидуально. Студент получает вопрос по теоретической части, или по процедуре решения задания, или по последующей обработке результатов, после чего ему предоставляется время для подготовки ответа. При обсуждении ответа преподаватель может задать несколько уточняющих вопросов. В случае если студент демонстрирует достаточное знание вопроса, работа считается защищенной.

Оценка за ИДЗ по четырех-балльной шкале выставляется по следующим критериям:

- «отлично» - все задания решены верно;
- «хорошо» - все задания решены, но не всегда верно;
- «удовлетворительно» - задания решены частично, ход принятия решения правильный;
- «неудовлетворительно» - задания не решены, ход принятия решения неправильный.

4.7 Доклад

Цель: закрепление навыка анализа и нахождение примеров. Студент должен сделать доклад на тему примера успешной карьеры, анализ факторов успеха.

Возможные темы:

1. Биография известных успешных лидеров
2. Пример вдохновляющей карьеры
3. Пример преодоления кризиса

Структура:

1. Актуальность темы.

2. Решение

3. Анализ.

Требования к оформлению: формат оформления - электронный, в виде презентации в редакторе Power Point или текста в редакторе Word, в соответствии с принятыми в университете «Требованиями к оформлению работ обучающихся». Число слайдов или страниц - в зависимости от темы, от 3 до 5. Количество источников - от 3 до 5.

Требования к отчету: выполнение осуществляется индивидуально. Доклад представляется преподавателю, в случае замечаний возвращается для доработки, в случае их отсутствия - зачитывается.

Оценка за доклад по четырех-балльной шкале выставляется по следующим критериям:

- «отлично» - пример актуален, анализ применен верно;
- «хорошо» - пример не очень актуален, но анализ применен верно;
- «удовлетворительно» - пример актуален, анализ применен не совсем верно;
- «неудовлетворительно» - пример не актуален, анализ применен не верно.

4.8 Кейс

Кейс не предусмотрен.

4.9 Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Изучение дисциплины сопровождается самостоятельной работой студентов с рекомендованными преподавателем литературными источниками и информационными ресурсами сети Интернет.

Планирование времени для изучения дисциплины осуществляется на весь период обучения, предусматривая при этом регулярное повторение пройденного материала. Обучающимся, в рамках внеаудиторной самостоятельной работы, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников материал, законспектированный на лекциях. При этом на основе изучения рекомендованной литературы целесообразно составить конспект основных положений, терминов и определений, необходимых для освоения разделов учебной дисциплины.

Особое место уделяется консультированию, как одной из форм обучения и контроля самостоятельной работы. Консультирование предполагает особым образом организованное взаимодействие между преподавателем и студентами, при этом предполагается, что консультант либо знает готовое решение, которое он может предписать консультируемому, либо он владеет способами деятельности, которые указывают путь решения проблемы.

Текущая СРС	Примерная трудоемкость, ач
Работа с лекционным материалом, с учебной литературой	10
Опережающая самостоятельная работа (изучение нового материала до его изложения на занятиях)	9
Самостоятельное изучение разделов дисциплины	9
Выполнение домашних заданий, домашних контрольных работ	10
Подготовка к лабораторным работам, к практическим и семинарским занятиям	0
Подготовка к контрольным работам, коллоквиумам	0
Выполнение расчетно-графических работ	0
Выполнение курсового проекта или курсовой работы	0
Поиск, изучение и презентация информации по заданной проблеме, анализ научных публикаций по заданной теме	16
Работа над междисциплинарным проектом	0
Анализ данных по заданной теме, выполнение расчетов, составление схем и моделей, на основе собранных данных	9
Подготовка к зачету, дифференцированному зачету, экзамену	10
ИТОГО СРС	73

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

№ п/п	Название, библиографическое описание	К-во экз. в библ.
Основная литература		
1	Петрова, Айгуль Камиловна. Корпоративная социальная ответственность [Текст] : учеб.-метод. пособие / А. К. Петрова, 2018. -28, [1] с.	60
2	Емельянов, Станислав Михайлович. Управление конфликтами в организации [Текст] : учеб. и практикум для акад. бакалавриата по экон. направлениям / С. М. Емельянов, 2018. -260, [1] с.	50
Дополнительная литература		
1	Корпоративная социальная ответственность [Текст] : учеб. для бакалавров по направлению "Менеджмент" / [Э. М. Коротков [и др.] ; под ред. проф. Э. М. Короткова, 2015. -445 с.	10

5.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

№ п/п	Электронный адрес
1	РБК Тренды https://trends.rbc.ru/trends/social/cmrm/617f98159a79474f5e6c60b1

5.3 Адрес сайта курса

Адрес сайта курса: <https://vec.etu.ru/moodle/course/view.php?id=10929>

6 Критерии оценивания и оценочные материалы

6.1 Критерии оценивания

Для дисциплины «Технологии карьерного роста» предусмотрены следующие формы промежуточной аттестации: зачет с оценкой.

Зачет с оценкой

Оценка	Описание
Неудовлетворительно	Курс не освоен. Студент испытывает серьезные трудности при ответе на ключевые вопросы дисциплины
Удовлетворительно	Студент в целом овладел курсом, но некоторые разделы освоены на уровне определений и формулировок теорем
Хорошо	Студент овладел курсом, но в отдельных вопросах испытывает затруднения. Умеет решать задачи
Отлично	Студент демонстрирует полное овладение курсом, способен применять полученные знания при решении конкретных задач.

Особенности допуска

Для допуска к дифференцированному зачету посещение не менее 80 % лекционных и практических занятий, выполнение 1 ИДЗ; подготовка 1 доклада с презентацией и 1 реферата. Оценка дифференцированного зачета формируется по результатам текущего контроля.

6.2 Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Вопросы к дифф.зачету

№ п/п	Описание
1	SMART -сущность и принципы применения
2	Карьерные якоря, определение и примеры
3	Факторы управления карьерой, система и примеры
4	Карьерные компетенции
5	Карьерные кризисы
6	Методы планирования, расстановка приоритетов
7	Методы учета времени, хронометраж
8	Модель изобилия Холла , сущность, преимущества
9	Карьерные стратегии на предприятии
10	Пути и методы выхода из карьерных кризисов

Весь комплект контрольно-измерительных материалов для проверки сформированности компетенции (индикатора компетенции) размещен в закрытой части по адресу, указанному в п. 5.3

6.3 График текущего контроля успеваемости

Неделя	Темы занятий	Вид контроля
4	Постановка целей карьеры в формате SMART	
5	Карьерные якоря Расстановка приоритетов	Доклад / Презентация
10	Факторы управления карьерой	
11	Карьерные компетенции Карьерные кризисы Пути выхода из кризисов	ИДЗ / ИДРГЗ / ИДРЗ
14	Модель изобилия Холла	
15	Карьерные стратегии на предприятии	Реферат

6.4 Методика текущего контроля

1. Методика текущего контроля на лекционных занятиях

Текущий контроль включает в себя:

- контроль посещаемости (не менее 80% занятий).

2. Методика текущего контроля на практических (семинарских) занятиях

Текущий контроль включает в себя:

- контроль посещаемости (не менее 80% занятий);
- подготовку 1 доклада с презентацией;
- выполнение одного индивидуального домашнего задания;
- подготовку 1 реферата.

В ходе проведения практических занятий целесообразно привлечение студентов к как можно более активному участию в дискуссиях, решении задач, обсуждениях и т. д. При этом активность студентов также может учитываться преподавателем, как один из способов текущего контроля на практических занятиях.

Оценка дифференцированного зачета формируется по результатам теку-

щего контроля, как средне арифметическое значение.

3. Методика текущего контроля самостоятельной работы студентов

Контроль самостоятельной работы студентов осуществляется на лекционных и практических занятиях студентов по методикам, описанным в п.п. 1-2.

7 Описание информационных технологий и материально-технической базы

Тип занятий	Тип помещения	Требования к помещению	Требования к программному обеспечению
Лекция	Лекционная аудитория	Количество посадочных мест – в соответствии с контингентом, рабочее место преподавателя, меловая или маркерная, или электронная доска, компьютер или ноутбук, подключенные к проектору для показа презентаций.	1) Windows XP и выше; 2) Microsoft Office 2007 и выше
Практические занятия	Аудитория	Количество посадочных мест – в соответствии с контингентом, рабочее место преподавателя, меловая или маркерная, или электронная доска, компьютер или ноутбук, подключенные к проектору для показа презентаций.	1) Windows XP и выше; 2) Microsoft Office 2007 и выше
Самостоятельная работа	Помещение для самостоятельной работы	Оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.	1) Windows XP и выше; 2) Microsoft Office 2007 и выше

8 Адаптация рабочей программы для лиц с ОВЗ

Адаптированная программа разрабатывается при наличии заявления со стороны обучающегося (родителей, законных представителей) и медицинских показаний (рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии). Для инвалидов адаптированная образовательная программа разрабатывается в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Дата	Изменение	Дата и номер протокола заседания УМК	Автор	Начальник ОМОЛА