

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 10.07.2026 10:53:13 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323	МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	стр. 1
--	--	--------

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2026

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

Челябинск 2026 г.



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



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины является формирование у студентов на основе современных теорий и практического отечественного и зарубежного опыта представлений о принципах, формах, методах стимулирования трудовой деятельности, систематизация, расширение и углубление знаний в области мотивации труда, умению использовать полученные знания для диагностики и построения эффективной системы стимулирования труда организации.

Задачами освоения дисциплины являются:

- изучение теоретических основ мотивации и стимулирования труда персонала и формирование представления об основных концепциях, базовых теоретических подходах и моделях процесса мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
- формирование практических навыков по построению системы мотивации и стимулирования, обеспечивающей интересы как работника, так и организации;
- овладение методиками диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов систем мотивации и стимулирования труда, а также методиками, изучающими удовлетворённость работников трудом (мотивационный профиль);
- формирование практических навыков по определению постоянной (базовой) и переменной частей заработной платы в зависимости от ценности персонала и целей развития организации на разных этапах её жизненного цикла;
- овладение практическими навыками формирования «социального пакета» работника;
- изучение порядка применения нематериального стимулирования персонала (морального, организационного и др.);
- изучение этапов внедрения системы мотивации и стимулирования персонала и определения её эффективности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.04

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Документационное обеспечение управления

Экономика труда

Психология профессионального развития

Теория управления

Основы управления персоналом организации

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Управление развитием персонала

Корпоративная социальная политика

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

ПК-7: Способен анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации

Знать:

основные понятия и категории мотивации и стимулирования труда персонала, виды стимулирования труда, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда, порядка применения дисциплинарных взысканий, основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, его уровни и ограничения

Уметь:

применять различные виды мотивации и стимулирования труда, формировать, анализировать и оценивать систему мотивации и стимулирования труда, оформлять ее документально, применять дисциплинарные взыскания, применять основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

Владеть:

базовыми навыками разработки и формирования системы мотивации и стимулирования труда, ее анализа и оценки, порядком применения основ управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен



3.1	Знать:
3.1.1	основные понятия и категории мотивации и стимулирования труда персонала, виды стимулирования труда, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда, порядка применения дисциплинарных взысканий, основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, его уровни и ограничения
3.2	Уметь:
3.2.1	применять различные виды мотивации и стимулирования труда, формировать, анализировать и оценивать систему мотивации и стимулирования труда, оформлять ее документально, осуществлять контроль за трудовой и исполнительской дисциплиной; применять дисциплинарные взыскания, применять основы управления мотивацией и стимулирование трудовой деятельности для участия в реализации программы организационных изменений
3.3	Владеть:
3.3.1	базовыми навыками разработки и формирования системы мотивации и стимулирования труда, ее анализа и оценки, порядком применения основ управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость			3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	:	108	Виды контроля в семестрах: экзамены 6
в том числе	:		
аудиторные занятия	:	10	
самостоятельная работа	:	84,8	
часов на контроль	:	9	
контактная работа: 14,2 ИКР: 4,2			

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности			
1.1	Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Содержательные и процессуальные теории мотивации трудовой деятельности. /Лек/	6	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.2	Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Содержательные и процессуальные теории мотивации трудовой деятельности. /Пр/	6	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.3	Разработка эффективной системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Оплата труда как ключевой элемент системы стимулирования трудовой деятельности. /Лек/	6	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.4	Разработка эффективной системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Оплата труда как ключевой элемент системы стимулирования трудовой деятельности. /Пр/	6	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.5	Разработка социального пакета и системы нематериального стимулирования труда персонала организации /Лек/	6	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.6	Разработка социального пакета и системы нематериального стимулирования труда персонала организации /Пр/	6	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
1.7	Экзамен /Экзамен/	6	9	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.8	Самостоятельная работа /Ср/	6	84,8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3



1.9	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	6	4,2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
-----	---	---	-----	-----------------------------------

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации
тест
практическое задание

Для промежуточной аттестации
тест

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Пример типовых тестовых вопросов

- В какой теории утверждается, что у работника основными являются потребности достижения, соучастия и власти, которые находятся во взаимосвязи:
 - в теории иерархии потребностей Маслоу;
 - в теории Мак - Клееланда;
 - в теории Портера - Лоулера;
 - в теории ожиданий Врума.
- К содержательным теориям мотивации относится:
 - теория Портера - Лоулера;
 - типологическая модель Герчикова;
 - теория справедливости С. Адамса;
 - теория ожиданий Врума.
- Что такое мотив?
 - внешняя побудительная причина заинтересованности в труде;
 - стремление добиваться своих интересов в ущерб другому;
 - внутреннее побуждение человека, обуславливающее его трудовую активность;
 - потребность в личностном росте.
- Укажите лишнее среди элементов процесса формирования мотива?
 - потребность;
 - интерес;
 - благо;
 - цена;
 - заработная плата.
- Под стимулом правильнее понимать:
 - Внешний мотиватор;
 - Внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;
 - Внутренний мотив деятельности;
 - Внешний мотив деятельности.

Пример типового практического задания

Магазин «Планета детства», функционирующий в городе с 2005 г., занимается продажей товаров для детей – игрушек, одежды, обуви, товаров для ново-рожденных. Магазин имеет линейно-функциональную организационную структуру, в состав которой входят директор, бухгалтер, маркетолог, менеджер по персоналу, а последнему подчиняются 13 продавцов-консультантов, три продавца-кассира, два технических работника и шесть грузчиков. Работники в возрасте от 18 до 25 лет составляет 70% персонала, 22% – работники в возрасте от 25 до 35 лет. Большая часть персонала (78 %) имеет среднее и среднее специальное образование. Коэффициент постоянства кадров в 2013 г. составил 87 %. Системе управления персоналом в организации присущи следующие особенности: стратегия управления персоналом отсутствует; обучение персонала происходит только внутри организации, для чего применяется механизм наставничества (таким же образом осуществляется адаптация новичков); в основном применяются материальные методы мотивации – заработная плата + премии к праздникам; система развития и продвижения персонала не предусмотрена ввиду небольших размеров организации; аттестация и оценка персонала не проводятся. В ходе опроса степени удовлетворенности персонала магазина выявлено следующее: 9 работников



имеют высокую мотивацию к работе, 10 работников – среднюю мотивацию, остальные работники затруднились определить свою мотивированность; 36,4% персонала довольны своей работой, столько относятся к своей работе нейтрально, остальные – очень довольны; отвечая на вопрос о конкретных стимулах и мотивах своей работы: 45,5 % отметили общение с интересными людьми, 40,9 % – материальное вознаграждение, 22,7 % – самореализацию, 22,7 % – социальный статус и уважение, 9,1 % – возможность приносить пользу обществу. Организация находится на стадии зрелости, ориентирована на получение стабильной прибыли и минимизацию издержек. Разработайте социальный и мотивационный пакеты для работников организации, определите и обоснуйте подход к его реализации и условия его применения.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Типовые вопросы для подготовки к экзамену

1. Предмет, содержание, основные положения мотивации трудовой деятельности.
2. Роль мотивации труда в системе управления персоналом.
3. Основные проблемы, возникающие при разработке системы мотивации персонала.
4. Мотив: понятие, функции. Классификация мотивов. Мотивационное ядро.
5. Потребности как сущностная основа мотивации.
6. Трудовая деятельность как объект мотивации. Этапы мотивационного процесса.
7. Содержательные теории мотивации.
8. Классическая теория Ф. Тейлора. Ее значение для повышения производительности труда.
9. Иерархия потребностей А. Маслоу. Применение теории в практике управления мотивацией персонала.
10. Трехфакторная модель [ERQ] К. Альдерфера. Практическое применение.
11. Трехфакторная модель Д. МакКлеланда и ее применение в практике управления.
12. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Применение ее в практике управления мотивацией персонала.
13. Теория ожидания Виктора Врума. Использование теории в практике управления персоналом.
14. Сущность теории справедливости. Модель Дж. Адамса.
15. Модель Л. Портера – Э.Лоурела и ее практическое использование.
16. Отечественные концепции мотивации труда.
17. Характеристика базовой модели В. А. Герчикова: мотивация и трудовое поведение.
18. Понятие стимул и стимулирование трудовой деятельности. Характеристика процесса стимулирования труда.
19. Классификация стимулов. Материальное и нематериальное стимулирование труда. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
20. Цели и задачи системы мотивации и стимулирования труда персонала.
21. Принципы, функции, структура системы мотивации и стимулирования труда персонала.
22. Технологическая схема формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала.
23. Диагностика системы мотивации и стимулирования труда, ее этапы.
24. Методы диагностики системы мотивации и стимулирования труда
25. Понятие материально-денежного стимулирования и его структура.
26. Сущность и функции заработной платы.
27. Формы и системы оплаты труда и условия их применения.
28. Дополнительная и поощрительная оплата.
29. Организация премирования.
30. Понятие социального пакета организации, его виды.
31. Функции социального пакета.
32. Подходы к определению структуры социального пакета.
33. Алгоритм разработки социального пакета.
34. Понятие нематериального стимулирования труда персонала и его структура.
35. Моральное стимулирование.
36. Инструменты социального стимулирования персонала.
37. Стимулирование свободным временем.
38. Организационное стимулирование.
39. Влияние демотиваторов на эффективность труда персонала.
40. Управление мотивацией персонала при реализации программ организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях).
41. Мотивация персонала и преодоление локального сопротивления изменениям.

Тестовые задания (типовые)

Типовые тестовые задания закрытого типа

1. Потребность правильнее характеризовать как:



- а) один из мотивов деятельности;
б) стимул к труду;
в) ощущение нужды в чем-либо;
2. Что такое мотив?
а) внешняя побудительная причина заинтересованности в труде;
б) стремление добиваться своих интересов в ущерб другому;
в) внутреннее побуждение человека, обуславливающее его трудовую активность;
г) потребность в личностном росте.
3. Сила мотива определяется:
а) степенью актуальности той или иной потребности;
б) величиной вознаграждения;
в) степенью признания достижений коллегами;
г) ощущением своей необходимости людям.
4. Укажите лишнее среди элементов процесса формирования мотива?
а) потребность;
б) интерес;
в) благо;
г) цена;
д) заработная плата.
5. Под стимулом правильнее понимать:
а) Внешний мотиватор;
б) Внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;
в) Внутренний мотив деятельности;
г) Внешний мотив деятельности.

Типовые тестовые задания открытого типа с кратким ответом

1. Как называется система оплаты труда, при которой все должности разделяются на группы по степени значимости для организации (рейды) и каждой группе присваивается свой уровень оплаты?
2. Какие выплаты относятся к выплатам социального характера?

Типовые тестовые задания открытого типа задача

1. Руководитель решил мотивировать своего сотрудника, предложив ему новую творческую задачу, выполнение которой будет способствовать его более полной самореализации. Шеф предложил своему сотруднику разработать проект по новому направлению деятельности компании. Однако обычно ответственный и обязательный сотрудник выразил сопротивление этой задаче. В качестве протеста он приводил такие аргументы: «Я хорошо выполняю те задачи, которые лежат в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задачи четко и вовремя выполняются. Разрабатывать новый проект означает вступить в «зону некомпетентности», и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие результаты можно получить при разработке нового проекта, а выполнение привычных для меня задач приносит компании постоянную прибыль». Какую ошибку совершил руководитель при выборе способа мотивации своего сотрудника?
2. Можно ли наказать сотрудника, если он опоздал на работу 12 марта, а об этом стало известно только 16 апреля. Какой вид дисциплинарного взыскания можно применить к сотруднику, опоздавшему на работу и можно ли применить сразу несколько взысканий?
Каков будет порядок его применения? Какими документами он будет оформлен?

6.4. Критерии оценивания

Критерии оценивания при текущей аттестации

Критерии оценивания теста

Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (максимум – 100)

Неудовлетворительно (менее 60 %)

Удовлетворительно (61-75%)

Хорошо (76-89%)

Отлично (90-100%)

Практическое задание

Решение практических заданий проходят на практических занятиях, как правило, это работа в мини-группах.

Оценивается конечный результат, его представление группе, работа в команде (максимальное количество баллов – 5).

Правильный интересный ответ – 5 баллов; неполный ответ, но правильный – 4 баллов; слабый ответ – 3 балла;



дополнение к ответу – 1 балл.

Критерии оценивания при промежуточной аттестации

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 25 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

Общее время выполнения – 60 минут

Максимальный балл – 100 баллов

Оценка Неудовлетворительно Удовлетворительно Хорошо

Отлично

Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (максимум – 100)

Менее 60

60-75

76-95 96-100

Критерии оценивания тестового задания закрытого типа

3 б - совпадение с верным ответом

0 б - остальные случаи

Критерии оценивания тестового задания открытого типа с кратким ответом

5 б – правильный вариант ответа

0 б – остальные случаи

Критерии оценивания тестового задания задача

25 б – полное совпадение с верным ответом

10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно)

0 б – остальные случаи

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владеет ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
--	---------	----------	---------------	--------



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Родионова Е. А., Доминяк В. И., Жушман Г., Экземпляров М. А.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583585)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.2	Трапицын С. Ю., Панфилова А. П., Агапова Е. Н., Апелалова З. В., Бавина П. А., Волковицкая Г. А., Жарова М. В., Кисин К. А., Кутыева Э. Р., Петрова О. С., Чурилина И. Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583877)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583024)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л2.2	Лобанова Т. Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583215)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: https://biblio-online.ru .
Э2	Znaniy.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znaniy.com/ .
Э3	eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp .

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992 .

Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион. центр правовой информ. Информправо.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для подготовки и проведения занятий по дисциплине используются следующие объекты и элементы объектов материально-технической базы университета:

- аудитории для проведения лекционных и практических занятий ЧелГУ с имеющимися средствами технического обеспечения занятий;

- учебная библиотека и научный читальный зал ЧелГУ с их средствами и технологиями информационного обеспечения;

Название кабинета	Номер аудитории	Оборудование
-------------------	-----------------	--------------

Аудитория для проведения вебинаров	ул.Молодогвардейцев, 57а, каб. (110)	Персональный компьютер,
------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------

Веб-камера,

Колонки

Лингфонный кабинет	Ул.Бр.Кашириных, 129, к.428	Специально оборудованный мультимедийный к
--------------------	-----------------------------	---



Учебная аудитория для самостоятельной работы Ул.Бр. Кашириных, 129, к.206

Тифлотехническая аудитория ауд. А-28,

ул.Бр.Кашириных, 129

Тифлотехнические средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные (3 шт.) и цифровые диктофоны (6 шт.). Специальное программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы.

Сурдотехническая аудитория ауд.А-27,

ул. Бр.Кашириных, 129 Радиокласс «Сонет-Р» (на 6 человек), программируемые слуховые аппараты (6 шт.) индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, аудиотехника.

Аудитория адаптивных информационных технологий ауд.А-27,

ул. Бр.Кашириных, 129 Компьютерный класс на 12 мест, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеомагнитофон, устройство видеоконференцсвязи VCONHD3000.

Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с применением следующего специального оборудования:

а) для лиц с нарушением слуха (акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор);

б) для лиц с нарушением зрения (мультимедийный проектор (использование презентаций с укрупненным текстом);

в) для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата (персональные мобильные компьютеры – нетбуки).

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

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

Приступая к изучению дисциплины студент должен ясно представлять, что результат обучения зависит не только от работы преподавателей, но и о того, насколько добросовестно он сам подойдет к этому процессу.

Необходимо сразу точно понять критерии оценки всех видов учебной работы, критерии получения экзаменационной оценки.

Формирование умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной ситуации происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в лекционных и практических занятиях, при выполнении контрольных и курсовых работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начиная изучать дисциплину необходимо познакомиться с рабочей программой, списком основной и дополнительной литературы, электронных ресурсов. В результате должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и компетенций, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающегося, включает работу с учебными и учебно-методическими материалами (on-line, off-line), выполнение индивидуальных заданий (off-line), контрольных и курсовых работ (off-line).

При изучении дисциплины следует внимательного познакомиться с вопросами, рекомендуемыми для подготовки к экзамену/зачету. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной дисциплине. Необходимо изучить материал лекций и сопоставить его с трактовками, предлагаемыми в источниках списка рекомендованной (основной и дополнительной) литературы. Следует учитывать тот факт, что время, отводимое на лекционный курс, не позволяет охватить весь учебный курс дисциплины. Поэтому в процессе освоения дисциплины для лучшего усвоения материала необходимо регулярно обращаться к литературным источникам, предлагаемым в библиографическом списке, пользоваться через компьютерную сеть университета и при самостоятельной подготовке в домашних условиях образовательными ресурсами, представленными в разделе 1.5., а также общедоступными Интернет-порталами, содержащими большое количество как научно-популярных, так и специализированных статей, посвященных различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следует учитывать следующие советы:

- при первом знакомстве с материалом просмотреть изучаемый текст, представить себе его общее содержание, логику изложения;
 - вдумчивое чтение текста надо осуществлять медленно, уясняя прочитанное, выделяя основные идеи.
- Прочитав материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- при изучении сложного материала необходимо составить тезисы, рабочие записи;



– если в тексте встречаются непонятные термины, необходимо воспользоваться словарем и выяснить значение термина, иначе дальнейшее понимание материала будет осложнено;

– необходимо критически осмысливать прочитанное и изученное, ответить на вопросы, предложенные после каждой темы.

Обучающиеся могут получать консультации преподавателей с использованием средств телекоммуникации:

- очные индивидуальные;
- дистанционные индивидуальные (on-line, off-line);
- дистанционные групповые (on-line, off-line).

Контроль знаний обучающихся осуществляется в форме тестирования. При подготовке к тестированию следует повторить пройденный теоретический материал, выполнить соответствующие задания для самостоятельной работы и тесты для самоконтроля. Контрольные тесты проводятся в определенное время и предусматривают одну попытку.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет 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. Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

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 информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и 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 с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

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

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности 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 предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. 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.

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 274-1