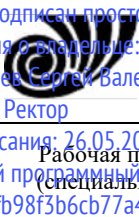


<p>Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 26.05.2026 11:50:22 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b87232373</p>	 <p>МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)</p>	<p>Рабочая программа дисциплины "Диагностика и оценка персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>	<p>стр. 1</p>
--	---	---	---------------

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Диагностика и оценка персонала

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

очная

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

сформировать у обучающихся теоретические знания и практические навыки, необходимые для выявления уровня личностно-профессиональной пригодности сотрудников, грамотного применения методик оценки персонала, а также организации и проведения объективной оценки персонала в организациях

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.01.04

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Теория управления человеческими ресурсами

Организация деятельности служб управления персоналом

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

Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами

Современные технологии развития персонала

Современные системы оплаты труда

Управление персоналом в государственной и муниципальной службе

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

УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий

Знать:

теоретические основы диагностики и оценки персонала, включая цели, задачи, принципы и нормативно-правовое регулирование процессов оценки

Уметь:

применять традиционные и современные методы диагностики и оценки персонала для решения кадровых задач с учётом специфики организации

Владеть:

навыками организации и проведения процедуры оценки персонала (от подготовки до интерпретации результатов) с использованием системного подхода

ПК-3: Способен выявлять, систематизировать и критически оценивать актуальные проблемы в управлении человеческими ресурсами организации, необходимые для разработки стратегии развития

Знать:

теоретические основы диагностики и оценки персонала, включая традиционные и современные методы, а также их роль в разработке стратегии управления человеческими ресурсами

Уметь:

применять методы количественного и качественного анализа для выявления и систематизации проблем в управлении персоналом, опираясь на данные оценки и диагностики персонала

Владеть:

навыками сбора, обработки и интерпретации информации, полученной в ходе диагностики и оценки персонала для планирования развития персонала и формирования кадровой стратегии

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- теоретические основы диагностики и оценки персонала, включая цели, задачи, принципы и нормативно-правовое регулирование процессов оценки;
3.1.2	- теоретические основы диагностики и оценки персонала, включая традиционные и современные методы, а также их роль в разработке стратегии управления человеческими ресурсами.
3.2	Уметь:



Рабочая программа дисциплины "Диагностика и оценка персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 4

3.2.1 - применять традиционные и современные методы диагностики и оценки персонала для решения кадровых задач с учётом специфики организации;

3.2.2 - применять методы количественного и качественного анализа для выявления и систематизации проблем в управлении персоналом, опираясь на данные оценки и диагностики персонала.

3.3 Владеть:

3.3.1 - навыками организации и проведения процедуры оценки персонала (от подготовки до интерпретации результатов) с использованием системного подхода;

3.3.2 - навыками сбора, обработки и интерпретации информации, полученной в ходе диагностики и оценки персонала для планирования развития персонала и формирования кадровой стратегии.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 72	Виды контроля в семестрах: зачеты 2
в том числе :	
аудиторные занятия : 22	
самостоятельная работа : 49,8	
: контактная работа: 22,2 ИКР: 0,2	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
Раздел 1. Диагностика и оценка персонала				
1.1	Теоретические основы диагностики и оценки персонала /Лек/	2	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4
1.2	Теоретические основы диагностики и оценки персонала /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4
1.3	Технология проведения процедуры оценки персонала /Лек/	2	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4
1.4	Технология проведения процедуры оценки персонала /Пр/	2	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4
1.5	Традиционные и современные методы диагностики и оценки персонала /Лек/	2	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4
1.6	Традиционные и современные методы диагностики и оценки персонала /Пр/	2	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4
Раздел 2. Самостоятельная работа				
2.1	Самостоятельная работа /Ср/	2	49,8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4
Раздел 3. Иная контактная работа				
3.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	2	0,2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств



Для текущей аттестации:

Собеседование

тест

практическое задание

Для промежуточной аттестации

тест

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Пример типовых вопросов для собеседования

1. Теоретические подходы к оценке персонала в организации.
2. Оценка персонала в зависимости от стадии развития организации.
3. Цели оценки персонала.
4. Современные методы оценки персонала.
5. Построение диагностической системы оценки персонала.
6. Планирование и организация оценки персонала в организации.
7. Планирование и организация аттестации персонала в компании.
8. Правовые основы оценки и аттестации персонала.
9. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации.
10. Ассесмент-центр как инструмент оценки персонала.
11. Использование метода «ассесмент-центр» в системе подбора и оценки персонала.

Пример типовых тестовых вопросов

1. Какой метод оценки персонала предполагает получение обратной связи от коллег, подчинённых, руководителей и иногда клиентов?
а) ассесмент-центр;
б) метод «360 градусов»;
в) метод крі;
г) биографический метод.
2. Что такое профессиограмма?
а) документ, описывающий личностные качества сотрудника;
б) график карьерного роста сотрудника в организации;
в) описание требований к должности, включая знания, умения, навыки и условия труда;
г) система мотивации для конкретной должности.
3. Какой из методов оценки персонала основан на моделировании рабочих ситуаций?
а) тестирование;
б) ассесмент-центр;
в) интервью по компетенциям;
г) ранжирование.
4. Что означает термин «надёжность» в контексте психодиагностических методик?
а) соответствие методики измеряемому качеству;
б) стабильность результатов при повторных измерениях;
в) простота интерпретации результатов;
г) скорость проведения диагностики.

Примеры типовых практических заданий

1. После проведения ежегодной оценки методом «360 градусов» у нескольких сотрудников возникли конфликты с коллегами: они считают, что получили несправедливо низкие оценки из-за личных разногласий. Требуется проанализировать ситуацию и предложить способ минимизации субъективности в будущем.
Вопрос: какие конкретные меры можно внедрить в процедуру оценки «360 градусов», чтобы снизить влияние субъективных факторов и межличностных конфликтов? Приведите 3–4 практических рекомендации.
2. На вакансию ведущего инженера претендуют два кандидата с сопоставимым опытом. Один показал отличные результаты на тестировании профессиональных навыков, другой — на интервью по компетенциям. Руководителю нужно выбрать метод дополнительной оценки, чтобы принять обоснованное решение.
Вопрос: какой метод дополнительной оценки (ассесмент-центр, кейс-задание, проверка рекомендаций и т. д.) будет наиболее объективным в этой ситуации? Аргументируйте выбор и кратко опишите, как организовать процедуру.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Типовые вопросы для подготовки к зачету



1. Диагностика персонала: сущность и значение для организации.
2. Основные цели диагностики персонала.
3. Ключевые задачи диагностики персонала в современной организации.
4. Принципы диагностики персонала: перечень и характеристика.
5. Системный подход в диагностике персонала: суть и применение.
6. Факторы, влияющие на процесс диагностики персонала (внутренние и внешние).
7. Оценка персонала: сущность и место в системе управления человеческими ресурсами.
8. Основные цели оценки персонала.
9. Ключевые задачи оценки персонала в современной компании.
10. Принципы оценки персонала: перечень и характеристика.
11. Нормативно правовое регулирование диагностики и оценки персонала в РФ: основные документы и требования.
12. Роль диагностики и оценки в формировании кадрового резерва: механизмы и инструменты.
13. Влияние диагностики и оценки персонала на стратегическое развитие организации.
14. Критерии эффективности системы диагностики и оценки персонала: виды и характеристика.
15. Этапы процесса оценки персонала: содержание и задачи каждого этапа.
16. Подготовка к проведению оценки персонала: основные мероприятия и их значение.
17. Критерии и показатели оценки для различных категорий персонала: подходы к определению.
18. Регламент оценки персонала: структура и содержание документа.
19. Роль руководителей подразделений в процессе оценки персонала: функции и ответственность.
20. Вовлечение сотрудников в процесс оценки: методы и инструменты реализации.
21. Сбор и обработка данных при оценке персонала: организация и применяемые подходы.
22. Оформление результатов оценки персонала: виды отчётных документов и их назначение.
23. Обратная связь по результатам оценки: правила предоставления и значимость для развития сотрудника.
24. Использование результатов оценки персонала для принятия управленческих решений: направления и примеры.
25. Традиционные методы оценки персонала: классификация и краткая характеристика.
26. Метод ранжирования в оценке персонала: сущность, преимущества и ограничения.
27. Метод оценки по целям (МВО): принципы применения и условия эффективности.
28. Метод «360 градусов»: технология проведения, сильные и слабые стороны.
29. Ассесмент центр как метод комплексной оценки персонала: этапы проведения и критерии оценки.
30. Ошибки и искажения в процессе оценки персонала (эффект ореола, эффект недавности и др.): причины возникновения и способы минимизации.

Типовые тестовые задания закрытого типа

1. Что является основной целью аттестации персонала?
 - а) сокращение штата;
 - б) определение соответствия компетенций сотрудника занимаемой должности;
 - в) формирование системы мотивации;
 - г) улучшение психологического климата в коллективе.
2. Какой метод оценки предполагает сравнение сотрудников друг с другом по определённым критериям?
 - а) метод управления по целям (mbo);
 - б) метод ранжирования;
 - в) метод описательной оценки;
 - г) метод самооценки.
3. Что включает в себя понятие «профиль компетенций»?
 - а) перечень должностных обязанностей;
 - б) совокупность знаний, умений, навыков и личностных качеств, необходимых для выполнения работы;
 - в) график обучения и развития сотрудника;
 - г) описание системы оплаты труда.
4. Какой недостаток характерен для субъективных методов оценки персонала?
 - а) высокая стоимость внедрения;
 - б) зависимость результатов от личных предпочтений оценщика;
 - в) сложность автоматизации процесса;
 - г) длительное время проведения оценки.

Типовые тестовые задания открытого типа



1. Вставьте термин.

_____ — это процесс систематического сбора и анализа информации о сотруднике (его компетенциях, результативности, потенциале, мотивации и т. д.) с целью принятия управленческих решений: о продвижении, обучении, корректировке системы мотивации, включении в кадровый резерв и пр.

2. Как называется метод оценки персонала, при котором результаты работы сотрудника сопоставляются с заранее установленными стандартами или целями, сформулированными совместно руководителем и подчинённым в начале отчётного периода? Укажите название метода и кратко (2–3 предложения) поясните, в каких условиях его применение наиболее эффективно и какие ключевые ограничения у него существуют.

Типовые тестовые задания (задача)

1. В отделе продаж за последние три месяца резко снизились показатели выполнения плана. Руководитель просит HR-отдел провести экспресс-диагностику персонала, чтобы выявить причины спада и определить, связано ли это с компетенциями сотрудников.

Вопрос: какие методы диагностики персонала наиболее эффективны в данной ситуации для быстрого выявления причин снижения показателей? Кратко обоснуйте выбор 2–3 методов.

2. Компания внедряет новую CRM-систему, но большинство сотрудников игнорируют её и продолжают работать по-старому. Руководство хочет оценить уровень цифровой грамотности персонала и готовность к изменениям, чтобы принять дальнейшие кадровые решения.

Вопрос: предложите комплекс из 2–3 оценочных инструментов для диагностики уровня цифровой грамотности и готовности к изменениям. Поясните, как результаты помогут в принятии кадровых решений.

6.4. Критерии оценивания

При оценке знаний студентов применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Оценка «зачтено» выставляется по показателям текущей аттестации при общей сумме более 61 балла. Если студент в течение семестра набирает менее 61 балла, то он сдает зачет в форме собеседования, тестирования и решения практических заданий. В этом случае, для получения зачета, необходимо получить по каждому из трех этапов оценку «зачтено»

В течение семестра студент должен набрать не менее 21 балла, максимально возможное количество баллов при условии качественного и своевременного выполнения заданий – 61. Максимальное количество баллов, которое может получить на экзамене студент очного отделения – 40.

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%)

Критерии для оценивания собеседования.

Отлично (Свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его. Знание и свободное владение фактическим материалом по теме. Достаточно полно знает методологию и методику проведения исследования. Умеет вести поиск и анализ информации из разных источников. Свободное владение речью, логичность и последовательность в изложении материала).

Хорошо (Владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности. Незначительные неточности в изложении фактического материала. Допускает незначительные ошибки при определении основных положений методологии и методики исследований в сфере государственного и муниципального управления.

.Допускает отдельные неточности и затруднения при поиске и анализе информации. Испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности изложения материала).

Удовлетворительно (В основном знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании. Испытывает затруднения в изложении фактического материала. Испытывает значительные затруднения при определении основных теоретических положений исследования. Испытывает значительные трудности при поиске и анализе материала по теме.

Материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей).

Неудовлетворительно (Не владеет основными понятиями по предмету. Не владеет фактическим материалом. Отсутствуют знания основных теоретических положений исследования.

Не умеет осуществлять поиск и анализ информации по теме. Отсутствие логики в изложении материала).



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

Зачет состоит из 3-х частей

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 – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);

70-90 баллов - хорошо (оценка 4);

91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 2 часа.

Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» соответствуют оценке «зачтено», оценка «неудовлетворительно» соответствует оценке «незачтено».

Критерии оценивания тестового задания закрытого типа

3 б - совпадение с верным ответом

0 б - остальные случаи

Критерии оценивания тестового задания открытого типа

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 владение ее терминологией, не умение



ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.
Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» соответствуют оценке «зачтено», оценка
«неудовлетворительно» соответствует оценке «незачтено».

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р.	Оценка персонала: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583045)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.2	Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В.	Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/584887)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Маслова В. М.	Управление персоналом: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/582610)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л2.2	Мехтиханова Н. Н.	Психологическая оценка персонала: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/587192)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/
Э2	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: https://biblio-online.ru .
Э3	Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/ .
Э4	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: https://elibrary.ru . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Электронный каталог научной

библиотеки ЧелГУ [Электронный

ресурс] : база данных / Челяб. гос.

ун-т. – Челябинск, 1992 . –

2. Консультант Плюс [Электронный

ресурс] : справочно-правовая

система : база данных / Регион.

центр правовой информ.

Информправо.

Освоение дисциплины осуществляется с использованием дистанционных образовательных технологий.

Используемое ПО:

Adobe Connect Pro (лицензионный сертификат № 6903982 от 04.10.2009)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.



Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечен доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

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

Освоение содержания учебной дисциплины осуществляется на лекциях, практических занятиях, в процессе самостоятельной учебной деятельности студентов.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Запись лекции – одна из форм активной самостоятельной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы студенты имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу.

Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается также, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с электронными компьютерными технологиями, учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными.

Основной формой итогового контроля и оценки знаний студентов по дисциплине является экзамен.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем экзаменационных вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и самостоятельная работа позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

При самостоятельной работе студентам прививается практика работы с нормативной, специальной литературой, а также навыки самостоятельного научного поиска и исследовательской работы.

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, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном



государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-аналитической среды.

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.

