



Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Психология профессионального развития

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2024

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

Челябинск 2024 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

Цель дисциплины состоит в формировании у студентов понимания социально-психологической основы эффективной деятельности, формирование способов решения психологических задач, обусловленных индивидуальными траекториями профессионального развития.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.ДВ.01.01

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Дисциплина логически связана с рядом предшествующих дисциплинам, освоение которых формирует входные знания об основах формирования системы профессионально-психологических знаний и умений профессионального развития личности

Введение в управление персоналом организации

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

В процессе освоения дисциплины должны быть приобретены теоретические и практические знания и навыки социально-психологических особенностей управления людьми в профессиональной деятельности

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Лидерство и командообразование

Конфликтология (научный семинар)

Психология труда и управления

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

УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Знать:

Демонстрирует понимание основных принципов самообразования, профессионального и личностного развития

Уметь:

Определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели

Владеть:

Демонстрирует умение рационального распределения временных и/или иных ресурсов

ПК-4: Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала

Знать:

Демонстрирует знание методов развития персонала и построения профессиональной карьеры

Уметь:

Подготавливает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры

Владеть:

Оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала, подготавливает предложения по развитию

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:

3.1.1 - критерии и уровни профессионализма.

3.1.2 - понятие, сущность, структуру, динамику и детерминанты профессионально-личностного развития.

3.1.3 - типичные причины возникновения и динамику кризисов развития персонала в организации.

3.2 Уметь:

3.2.1 - оптимизировать свою профессиональную деятельность.

3.2.2 - распознавать модели становления профессиональной деятельности.



Рабочая программа дисциплины "Психология профессионального развития" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 4

3.2.3 - ориентироваться в моделях профессионального становления, наиболее часто встречающихся в организациях.

3.3 Владеть:

3.3.1 - навыками саморегуляции.

3.3.2 - методами содействия профессионально-личностному развитию.

3.3.3 - методами управления развитием персонала в организации.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 144	Виды контроля в семестрах: зачеты 2
в том числе :	
аудиторные занятия : 14	
самостоятельная работа : 127,65	
контактная работа: 16,35 ИКР: 2,35	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
Раздел 1. Профессиональное самоопределение личности				
1.1	Профессиональное самоопределение личности /Лек/	2	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
1.2	Профессиональное самоопределение личности /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
1.3	Профессиональное самоопределение личности /Ср/	2	32,65	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
Раздел 2. Профессиональное становление личности				
2.1	Профессиональное становление личности /Лек/	2	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
2.2	Профессиональное становление личности /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
2.3	Профессиональное становление личности /Ср/	2	35	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
Раздел 3. Психология профессионализма				
3.1	Психология профессионализма /Лек/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5



3.2	Психология профессионализма /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
3.3	Психология профессионализма /Ср/	2	32	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
Раздел 4. Психология профессиональных кризисов				
4.1	Психология профессиональных кризисов /Лек/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
4.2	Психология профессиональных кризисов /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
4.3	Психология профессиональных кризисов /Ср/	2	28	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
Раздел 5. Индивидуальные консультации, текущий контроль				
5.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	2	2,35	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Круглый стол - Конспект
Разработка блок-схемы - Блок-схема
Деловая игра - Деловая ситуация
Вопросы к зачету, тесты

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Задание 1. Составить конспект на тему «Профессиональное самоопределение личности».

Вопросы задания:

1. Разработка и применение профессиограммы.
2. Общая характеристика основных ступеней развития субъектности человека.

Задание 2. Разработка блок-схемы на тему «Профессиональное становление личности»

Используя теоретико-методологические основы анализа содержания профессиональной деятельности, разработать и представить блок - схему "Стадии профессионального становления личности". Рассмотреть профессиональный рост как модели становления профессиональной деятельности.

Задание 3. Составить конспект на тему «Психология профессионализма»

Вопросы задания:

1. Профессионализм и компетентность.
2. Уровни профессионализма.
3. Критерии профессионализма.
4. Пути достижения вершин профессионализма.

Задание 4. Проведение деловой игры на тему «Психология профессиональных кризисов»

Используя теоретико-методологические основы профессиональных кризисов, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов:

1. Синдром эмоционального выгорания.
2. Психотехнологии преодоления кризисов профессионального становления.



3. Пути профилактики профессионального здоровья.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Перечень вопросов для самоподготовки к зачету:

1. Что является предметом психологии профессионального развития?
2. Что означает понятие «профессия»?
3. Что означает понятие «специальность»?
4. Что означает понятие «профессиональное самоопределение»?
5. Что означает понятие «квалификация работника»?
6. В каком случае происходит первичная профессиональная адаптация?
7. В каком случае происходит вторичная профессиональная адаптация?
8. Что означает понятие «профессиональное развитие»?
9. Что означает понятие «психологическое содействие профессиональному развитию личности»?
10. Что относится к внешним критериям профессионализма?
11. Что относится к внутренним критериям профессионализма?
12. Что характерно для фазы экстенсивного развития профессионализма?
13. Что характерно для стадии деградации профессионализма?
14. Что характерно для стадии стагнации профессионализма?
15. Что характерно для стадии интенсивного развития профессионализма?
16. Чем характеризуется адаптивная модель становления профессиональной деятельности?
17. Чем характеризуется модель профессионального развития?
18. Что является движущей силой развития специалиста?
19. Что характерно для стадии профессионального развития «зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей»?
20. Что характерно для стадии профессионального развития «обучение в коллеже или ВУЗе»?
21. Что характерно для стадии профессионального развития «осознанный, желанный или вынужденный выбор профессии»?
22. Что характерно для стадии профессионального развития «вхождение в новые социально-экономические условия и профессиональные отношения»?
23. Что характерно для стадии профессионального развития «реализация профессиональной деятельности относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами»?
24. Что характерно для стадии профессионального развития «реализация профессиональной деятельности на нормативно-репродуктивном уровне»?
25. Что характерно для стадии профессионального развития «выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда»?
26. Что характерно для стадии профессионального развития «высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень профессиональной деятельности»?
27. Что является критерием успешности профессиональной адаптации?
28. Что относится к понятию «профессиональный рост»?
29. Что относится к понятию «карьера»?
30. Что относится к понятию «профессиональное продвижение»?
31. Что означает понятие «интегральное единство профессиональной компетентности, субъективного опыта и профессионально важных качеств работника»?
32. Что означает понятие «достижение совершенства, максимальной зрелости, вершины в целенаправленном и прогрессивном развитии человека»?
33. Что означает в профессиональном кризисе: «когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены реализованные связи событий жизни (человек недооценивает свои достижения в прошлом и не усматривает существенных событий, полезных с точки зрения настоящего и будущего)»?
34. Что означает в профессиональном кризисе: «когда в сознании слабо представлены потенциальные связи событий, проекты, планы и мечты о будущем»?
35. Что означает в профессиональном кризисе: «когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены актуальные связи, ведущие от прошлого и настоящего в будущее (душевная усталость после длительного периода упорной работы или затруднённая ориентация в сложном потоке внешних явлений)»?
36. Что означает в профессиональной компетентности: «владение деятельностью на высоком профессиональном уровне, включая не только наличие специальных знаний, но и умение применить их на практике»?
37. Что означает в профессиональной компетентности: «владение способами совместной деятельности, принятыми в профессиональном сообществе и приемами профессионального общения»?



38. Что означает в профессиональной компетентности: «владение способами самовыражения и саморазвития, способность планировать свою деятельность и самостоятельно принимать решения»?
39. Что означает в профессиональной компетентности: «владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, наличие устойчивой профессиональной мотивации»?
40. Что означает в профессиональной компетентности: «человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала, результативность деятельности невысока»?

Тестовые вопросы для промежуточной аттестации:

1. Что является предметом психологии профессионального развития?
- 1) личностные качества человека;
 - 2) индивидуальные свойства человека;
 - 3) взаимодействие человека с миром профессий;
 - 4) возрастное развитие человека.
2. Что означает понятие «профессия»?
- 1) деятельность группы людей;
 - 2) форма взаимодействия людей в социуме;
 - 3) род занятий человека;
 - 4) область приложения физических и духовных сил человека.
3. Что означает понятие «специальность»?
- 1) необходимый для выполнения определённого вида деятельности комплекс специальных знаний, умений и навыков;
 - 2) исторически возникшие формы трудовой деятельности;
 - 3) способ достижения необходимых результатов деятельности;
 - 4) комплекс личностных свойств и качеств человека.
4. Что означает понятие «профессиональное самоопределение»?
- 1) процесс самоактуализации личности;
 - 2) осознанное нахождение человеком смыслов выполняемой работы;
 - 3) способ выбора профессионального пути;
 - 4) отношение человека к своей работе.
5. Что означает понятие «квалификация работника»?
- 1) степень и вид подготовленности;
 - 2) уровень образования;
 - 3) уровень самоактуализации личности;
 - 4) отношение к работе.
6. Что из перечисленного НЕ является признаком квалификации?
- 1) уровень усвоения знаний, умений и навыков;
 - 2) выраженность компетентностей и компетенций;
 - 3) способность рационально организовывать и планировать свою работу;
 - 4) способность эффективно действовать в экстремальных условиях.
7. Что из перечисленного НЕ входит в содержание профессиональной адаптации?
- 1) привыкание к режимным требованиям;
 - 2) обучение жизни в новых социально-профессиональных и организационно-экономических условиях;
 - 3) нахождение своего профессионального места в структуре предприятия;
 - 4) включение в систему межличностных связей и отношений.
8. В каком случае происходит первичная профессиональная адаптация?
- 1) поступление в профессиональное учебное заведение;
 - 2) поступление молодого специалиста на работу;
 - 3) вынужденная смена места работы;
 - 4) выход на пенсию.
9. В каком случае происходит вторичная профессиональная адаптация?
- 1) поступление в профессиональное учебное заведение;



- 2) поступление молодого специалиста на работу;
 - 3) вынужденная смена места работы;
 - 4) выход на пенсию.
10. Что означает понятие «профессиональное развитие»?
- 1) накопление знаний, умений и навыков;
 - 2) получение профессионального образования;
 - 3) процесс изменения человека как субъекта труда;
 - 4) трудовой стаж работника.
11. Что НЕ относится к факторам, детерминирующим профессиональное развитие личности?
- 1) возрастные психологические изменения человека во времени;
 - 2) развитие и преобразование ведущей деятельности субъекта;
 - 3) непрерывное профессиональное образование;
 - 4) текущее материальное положение.
12. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей»?
- 1) стадия аморфной оптации;
 - 2) стадия оптации;
 - 3) стадия профессиональной подготовки;
 - 4) стадия профессиональной адаптации.
13. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «обучение в коллеже или ВУЗе»?
- 1) стадия аморфной оптации;
 - 2) стадия оптации;
 - 3) стадия профессиональной подготовки;
 - 4) стадия профессиональной адаптации.
14. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «осознанный, желанный или вынужденный выбор профессии»?
- 1) стадия аморфной оптации;
 - 2) стадия оптации;
 - 3) стадия профессиональной подготовки;
 - 4) стадия профессиональной адаптации.
15. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «вхождение в новые социально-экономические условия и профессиональные отношения»?
- 1) стадия аморфной оптации;
 - 2) стадия оптации;
 - 3) стадия профессиональной подготовки;
 - 4) стадия профессиональной адаптации.
16. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «реализация профессиональной деятельности относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами»?
- 1) стадия первичной профессионализации;
 - 2) стадия становления профессионала;
 - 3) стадия профессионального мастерства;
 - 4) стадия профессиональной адаптации.
17. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «реализация профессиональной деятельности на нормативно-репродуктивном уровне»?
- 1) стадия первичной профессионализации;
 - 2) стадия становления профессионала;
 - 3) стадия профессионального мастерства;
 - 4) стадия профессиональной адаптации.
18. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда»?
- 1) стадия первичной профессионализации;



- 2) стадия становления профессионала;
3) стадия профессионального мастерства;
4) стадия профессиональной адаптации.
19. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень профессиональной деятельности»?
- 1) стадия первичной профессионализации;
2) стадия становления профессионала;
3) стадия профессионального мастерства;
4) стадия профессиональной адаптации.
20. С чем НЕ связан переход личности от одной стадии профессионального развития к другой?
- 1) с психической напряжённостью личности;
2) с изменением социальной ситуации развития;
3) с кризисами профессионального становления;
4) с изменением политических взглядов человека.
21. Что означает понятие «психологическое содействие профессиональному развитию личности»?
- 1) поддержка личности в социально-профессиональных ситуациях;
2) психологическое сопровождение;
3) психотерапевтическая помощь;
4) социальная помощь.
22. Что НЕ является критерием успешности профессиональной адаптации?
- 1) освоение новой профессиональной деятельности;
2) соответствие реальной и требуемой компетентности;
3) приспособление имеющегося опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места;
4) изменение привычного образа жизни.
23. Что НЕ относится к понятию «профессиональный рост»?
- 1) приобретение опыта;
2) продвижение по службе;
3) совершенствование квалификации;
4) достижение вершин профессионализма.
24. Что НЕ относится к понятию «карьер»?
- 1) продвижение в сфере общественной деятельности;
2) продвижение в сфере служебной деятельности;
3) совершенствование квалификации;
4) продвижение в сфере профессиональной деятельности.
25. Что НЕ относится к понятию «профессиональное продвижение»?
- 1) достижение высокого профессионального статуса;
2) рост профессиональной компетентности;
3) занятие определённой должности;
4) увеличение стажа работы.
26. О каком понятии идёт речь: «интегральное единство профессиональной компетентности, субъективного опыта и профессионально важных качеств работника»?
- 1) субъектность;
2) индивидуальность;
3) профессиональная компетенция;
4) профпригодность.
27. О каком понятии идёт речь: «достижение совершенства, максимальной зрелости, вершины в целенаправленном и прогрессивном развитии человека»?
- 1) акме;
2) личность;
3) субъектность;



- 4) индивидуальность.
28. О каком профессиональном кризисе идёт речь: «когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены реализованные связи событий жизни (человек недооценивает свои достижения в прошлом и не усматривает существенных событий, полезных с точки зрения настоящего и будущего)»?
- 1) кризис адаптации;
 - 2) кризис нереализованности;
 - 3) кризис опустошённости;
 - 4) кризис бесперспективности.
29. О каком профессиональном кризисе идёт речь: «когда в сознании слабо представлены потенциальные связи событий, проекты, планы и мечты о будущем»?
- 1) кризис адаптации;
 - 2) кризис нереализованности;
 - 3) кризис опустошённости;
 - 4) кризис бесперспективности.
30. О каком профессиональном кризисе идёт речь: «когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены актуальные связи, ведущие от прошлого и настоящего в будущее (душевная усталость после длительного периода упорной работы или затруднённая ориентация в сложном потоке внешних явлений)»?
- 1) кризис адаптации;
 - 2) кризис нереализованности;
 - 3) кризис опустошённости;
 - 4) кризис бесперспективности.
31. О каком виде профессиональной компетентности по А.К.Марковой идёт речь: «владение деятельностью на высоком профессиональном уровне, включая не только наличие специальных знаний, но и умение применить их на практике»?
- 1) деятельностная (специальная);
 - 2) социальная;
 - 3) личностная;
 - 4) индивидуальная.
32. О каком виде профессиональной компетентности по А.К.Марковой идёт речь: «владение способами совместной деятельности, принятыми в профессиональном сообществе и приемами профессионального общения»?
- 1) деятельностная (специальная);
 - 2) социальная;
 - 3) личностная;
 - 4) индивидуальная.
33. О каком виде профессиональной компетентности по А.К.Марковой идёт речь: «владение способами самовыражения и саморазвития, способность планировать свою деятельность и самостоятельно принимать решения»?
- 1) деятельностная (специальная);
 - 2) социальная;
 - 3) личностная;
 - 4) индивидуальная.
34. О каком виде профессиональной компетентности по А.К.Марковой идёт речь: «владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, наличие устойчивой профессиональной мотивации»?
- 1) деятельностная (специальная);
 - 2) социальная;
 - 3) личностная;
 - 4) индивидуальная.
35. О какой стадии профессионализма идёт речь: «человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала, результативность деятельности невысока»?
- 1) допрофессионализм;
 - 2) профессионализм;



- 3) суперпрофессионализм;
4) слеппрофессионализм.
36. О какой стадии профессионализма идёт речь: «человек является советчиком, учителем, наставником для других специалистов?»
1) допрофессионализм;
2) профессионализм;
3) суперпрофессионализм;
4) слеппрофессионализм.
37. О какой стадии профессионализма идёт речь: «человек демонстрирует стабильно высокие результаты в своей деятельности?»
1) допрофессионализм;
2) профессионализм;
3) суперпрофессионализм;
4) слеппрофессионализм.
38. О какой стадии профессионализма идёт речь: «человек находится на вершине профессиональных достижений?»
1) допрофессионализм;
2) профессионализм;
3) суперпрофессионализм;
4) слеппрофессионализм.
39. Что относится к внешним критериям профессионализма?
1) результативность деятельности;
2) профессионально важные качества;
3) мотивация деятельности;
4) уровень заработной платы.
40. Что относится к внутренним критериям профессионализма?
1) результативность деятельности;
2) профессиональная самооценка и уровень притязаний;
3) надёжность профессиональной деятельности;
4) качество труда.
41. О каком понятии идёт речь: «значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развития своего индивидуального ресурса?»
1) профессиональная продуктивность;
2) стрессоустойчивость;
3) профессиональная зрелость;
4) профессиональная идентичность.
42. О каком понятии идёт речь: «умение человека соотносить свои профессиональные возможности и потребности с предъявляемыми к нему профессиональными требованиями?»
1) профессиональная продуктивность;
2) стрессоустойчивость;
3) профессиональная зрелость;
4) профессиональная идентичность.
43. О каком понятии идёт речь: «степень соответствия профессионализма человека предъявляемым к нему социально-профессиональным требованиям?»
1) профессиональная продуктивность;
2) стрессоустойчивость;
3) профессиональная зрелость;
4) профессиональная идентичность.
44. Что характерно для фазы экстенсивного развития профессионализма (по С.А.Дружилову)?
1) отбраковка тех знаний и умений, которые не являются необходимыми для обеспечения деятельности;
2) накопление новых знаний, формирование новых умений и навыков;



- 3) накопление деструктивного опыта и его, некритичное распространение на любые профессиональные задачи;
- 4) сокращение числа элементов, образующих структуру системы профессионализма и разрыв связей между элементами.
45. Что характерно для стадии деградации профессионализма (по С.А. Дружилову)?
- 1) отбраковка тех знаний и умений, которые не являются необходимыми для обеспечения деятельности;
- 2) накопление новых знаний, формирование новых умений и навыков;
- 3) накопление деструктивного опыта и его, некритичное распространение на любые профессиональные задачи;
- 4) сокращение числа элементов, образующих структуру системы профессионализма и разрыв связей между элементами.
46. Что характерно для стадии стагнации профессионализма (по С.А. Дружилову)?
- 1) накопление новых знаний, формирование новых умений и навыков;
- 2) отбраковка тех знаний и умений, которые не являются необходимыми для обеспечения деятельности;
- 3) накопление деструктивного опыта и его, некритичное распространение на любые профессиональные задачи;
- 4) сокращение числа элементов, образующих структуру системы профессионализма и разрыв связей между элементами.
47. Что характерно для стадии интенсивного развития профессионализма (по С.А. Дружилову)?
- 1) накопление новых знаний, формирование новых умений и навыков;
- 2) отбраковка тех знаний и умений, которые не являются необходимыми для обеспечения деятельности;
- 3) накопление деструктивного опыта и его, некритичное распространение на любые профессиональные задачи;
- 4) сокращение числа элементов, образующих структуру системы профессионализма и разрыв связей между элементами.
48. Чем характеризуется адаптивная модель становления профессиональной деятельности по Л.М. Митиной?
- 1) в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, правил, норм;
- 2) способность личности выйти за пределы сложившейся практики;
- 3) превращение личностью своей деятельности в предмет практического преобразования;
- 4) преодоление личностью пределов своих профессиональных возможностей.
49. Чем характеризуется модель профессионального развития по Л.М. Митиной?
- 1) подчинение профессионального труда внешним обстоятельствам
- 2) следование алгоритмам решения профессиональных задач;
- 3) способность личности к самопроектированию и совершенствованию своей профессиональной деятельности;
- 4) выполнение предписаний, правил и норм деятельности.
50. Что является движущей силой развития специалиста?
- 1) естественные процессы взросления;
- 2) объективные требования трудового процесса;
- 3) субъективные ощущения дискомфорта, скуки и т.п.;
- 4) противоречия между усложняющимися требованиями профессионального труда и индивидуальным стилем, опытом и способностями.

6.4. Критерии оценивания

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель – зачтено.

Критерии итоговой оценки

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Незачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает



принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций для тестирования:

не зачтено - % выполненных заданий менее 61

зачтено - % выполненных заданий более 61

Показатели и критерии оценивания компетенций для текущей аттестации:

Круглый стол (дискуссия) - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- оценка «хорошо» ставится, если: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искавшие содержание выступления; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; студент не может применить знание теории в процессе дискуссии;
- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; при ответе на вопросы обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Разработка блок-схемы - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его при анализе заявленной проблемы; демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом в защите представленной блок-схемы; логичность и последовательность в демонстрации материала;
- оценка «хорошо» ставится, если: владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности; незначительные неточности в изложении фактического материала; испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности демонстрации материала;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если: знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании; испытывает затруднения в изложении фактического материала; испытывает значительные трудности при анализе фактического материала и формировании решения проблем; материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей;
- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не владеет основными понятиями по предмету; отсутствие логики в демонстрации материала; фактический материал не соответствует заданию.

Деловая ситуация (деловая игра) - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент легко ориентируется в содержании деловой ситуации выбранной по теме учебного материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения; предполагает грамотное, логическое изложение своей позиции; поведение игрока естественное, речь уверенная, в ходе игры использует наглядные материалы (реквизит, слайды);
- оценка «хорошо» ставится, если студент в ходе игры демонстрирует полное освоение теоретического материала, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает свою позицию, но содержание, форма ответов и комментариев имеют отдельные неточности;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если студент в ходе участия в деловой игре обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения практических задач, не умеет доказательно обосновать свои суждения;
- оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл,



беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач.

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Сапогова Е. Е.	Психология развития и возрастная психология: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=430341)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС
Л1.2	Пикулева О.А.	Психология самопрезентации личности: монография (https://znanium.com/catalog/document?id=430796)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС
Л1.3	Островский Э.В.	Психология менеджмента: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=433465)	Москва : Вузовский учебник, 2024	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Рапохин Н.П.	Прикладная психология: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=434089)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС
Л2.2	Козьяков Р. В.	Психология управления: учебное пособие для студентов высших учебных заведений: учебное пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=708124)	Москва : Директ-Медиа, 2024	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Пряжникова Е. Ю.	Психология труда: теория и практика: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/533737)	Москва : Юрайт, 2024	ЭБС
Л3.2	Зуб А. Т.	Управленческая психология: учебник и практикум для спо (https://urait.ru/bcode/535172)	Москва : Юрайт, 2024	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	1. Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: http://e.lanbook.com/ .
Э2	2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/ .
Э3	3. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/ .
Э4	4. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp .
Э5	5. BOOK.ru [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство КноРус. – URL: https://www.book.ru/ .

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

MS Office365

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

Adobe Reader



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 .

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/defaultx.asp?>)

eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 09.01.2019). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения с возможностью использования переносного мультимедийного оборудования (экран, ноутбук, проектор, колонки).

Тематические иллюстрации занятий лекционного типа обеспечиваются подготовленными слайд-презентациями по дисциплине с использованием наглядных материалов. В рамках изучения дисциплины разработан электронный вариант лекций, который содержит следующие тематические иллюстрации: схемы, диаграммы, таблицы для лучшего усвоения учебного материала и формирования творческого мышления у студентов.

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

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

Успешное освоение дисциплины предполагает активную работу студента на всех занятиях аудиторной формы (лекции, практические занятия), выполнение контрольных мероприятий, планомерную самостоятельную работу. В ходе освоения дисциплины студент расширяет свой социальный опыт, развивает такие общекультурные и профессиональные компетенции как овладение навыками исследовательской деятельности; целеполагание, планирование, анализ и рефлексия в процессе познания; формирование целостного экономического мышления; расстановка приоритетов и нахождение оптимальных решений в различных ситуациях; и др.

В ходе освоения дисциплины деятельность студента направлена на решение следующих задач:

- логическое мышление, навыки создания научных работ по вопросам профессиональной деятельности, ведения научных дискуссий;
- развитие навыков работы с разноплановыми источниками;
- осуществление эффективного поиска информации и критики источников;
- получение, обработка и сохранение источников информации;
- преобразование информации в знание, осмысливание процессов, событий и явлений в области профессиональной деятельности в их динамике и взаимосвязи;
- формирование и аргументированное отстаивание собственной позиции по различным проблемам профессиональной деятельности.

В учебной дисциплине студент должен ориентироваться на самостоятельную проработку учебного материала, подготовку к практическим занятиям, выполнение итоговой исследовательской работы и компьютерного тестирования, самостоятельное изучение разделов курса.

Успешное освоение дисциплины предполагает обязательное посещение практических занятий, выполнение творческих и поисковых заданий, запланированной исследовательской работы, а также компьютерного тестирования.

Подготовка к практическим занятиям:

- студент должен внимательно ознакомиться с материалом, относящимся к данному занятию по учебнику и учебным пособиям;
- выписать основные термины;
- выполнить творческое или поисковое задание, сформулировать возникшие вопросы и постараться получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована студентами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к промежуточной аттестации:

К промежуточной аттестации необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней



обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса студент может познакомиться 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 вопросов для самоподготовки.

Рекомендации для организации работы студента на лекции

Ведущую роль в организации учебного процесса играют лекции, которые определяют содержание и направленность работы студентов в освоении научных знаний, выполняют образовательную, воспитательную и учебно-организационную функцию. Самостоятельная работа студентов с лекционным материалом, состоящая из его повторения, структурирования, анализа, способствует более глубокому усвоению полученных знаний.

Особое значение в организации самостоятельной работы имеет вводная лекция преподавателя. Раскрывая сущность предмета и методы истории как науки, преподаватель знакомит с основными формами организации учебной деятельности в вузе. В лекции обобщаются результаты научных исследований, дается представление о современной историографической ситуации. На лекции студенты вооружаются необходимым минимумом знаний для самостоятельной работы, преподаватель указывает ее цель и основные направления, наделяет инструментарием в виде рабочей программы и методических рекомендаций, что позволяет впоследствии адекватно организовывать собственную самостоятельную работу.

Тематические и обзорные лекции требуют от студента дополнительной подготовки. Во-первых, необходимо знать содержание предшествующей лекции, без чего невозможно сознательно усвоить новый материал. Особое значение предварительная подготовка приобретает в тех случаях, когда в лекциях освещаются не все вопросы программы курса и ряд вопросов, не представляющих большой трудности, выносятся на самостоятельное изучение. Лектор в ходе лекции указывает, какие именно разделы темы должны быть самостоятельно изучены, предлагает список источников и литературы, с которыми необходимо ознакомиться, комментирует формы отчетности по самостоятельной работе.

Во-вторых, необходимо слушать лекцию и одновременно ее конспектировать. Правильно организованное конспектирование способствует подготовке к контрольной работе и тестированию.

Вести запись лекции предлагается в общей тетради, пронумеровав ее и оставив первые страницы для оглавления, что дает возможность быстро найти нужную лекцию. В тетради предлагается записывать дату, номер лекции, тему и план лекции; название вопросов во время лекции можно не записывать, а лишь обозначить их порядковый номер согласно плану.

Целесообразно в лекционной тетради оставить широкие поля, которые можно использовать для записи ссылок на литературу и источники, цитат, а также заполнять их дополнительным материалом при самостоятельном чтении рекомендованной литературы и при подготовке к контрольной работе.

Дословно записывать содержание лекции нет необходимости. Конспектирование предполагает фиксирование лишь основных положений, главных мыслей и выводов. Самостоятельная работа студента на лекции и заключается в выделении главного материала. Лекцию необходимо воспринимать творчески, избегать механического записывания, фиксировать ранее неизвестную информацию. Студенту рекомендуется в тот же день обработать свой конспект: прочесть его, вписать пропущенное, исправить неточные выражения, формулировки, искажения, подчеркнуть важные места. По итогам лекционного курса конспекты лекций могут быть проверены преподавателем.

Рекомендации для организации работы студента при подготовке к практическому занятию (семинару)

Для наиболее эффективного достижения результата изучения данной дисциплины подготовку к семинару следует начинать сразу же после лекции по данной теме или консультации преподавателя.

В процессе углубленного чтения литературы можно составлять краткие конспекты, тезисы своих выступлений, делать необходимые выписки, чтобы затем на семинаре активно участвовать в обсуждении всех вопросов.

Конспекты лучше вести в той же тетради, в которой конспектируются лекции по данной дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по изучаемой дисциплине проводится в соответствии с предложенными темами.

По каждой теме сформулированы виды и содержание самостоятельной работы студентов.

Следующим этапом учебной деятельности студентов является выполнение компьютерного тестирования по дисциплине. Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем.

Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться.

Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

В течение всего семестра для студентов проводится консультация. На консультацию приглашаются студенты, по вопросам связанным с освоением материала дисциплины. Сроки проведения консультации в соответствии с



графиком, можно уточнить на кафедре менеджмента.

«В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (онлайн-лекции (вебинары), чаты, видео-конференции и др.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, MSOffice365, форумы, электронная почта и др.).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей и т.п.

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

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

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-образовательной 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 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 Clevy 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.