

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 26.05.2026 11:56:45 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323	МИНОВЕР НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Оценка и аттестация персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
--	--	---	--------

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Оценка и аттестация персонала

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

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

формирование комплекса знаний, умений

и навыков, которые позволят адекватно реагировать на изменение ситуации в сфере

занятости, проводить анализ потенциала работников.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.02.09

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Основы управления персоналом организации

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

Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

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

ПК-3: Способен осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала

Знать:

ПК-3.1. Демонстрирует знание технологий и методов оценки персонала

ПК-3.2. Демонстрирует знание порядка проведения аттестации персонала.

Уметь:

ПК-3.3. Анализирует результаты оценки и аттестации персонала

Владеть:

ПК-3.4. Разрабатывает план и определяет методы оценки персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:

3.1.1 ПК-3.1. Демонстрирует знание технологий и методов оценки персонала

3.1.2 ПК-3.2. Демонстрирует знание порядка проведения аттестации персонала.

3.1.3 технологии и методы оценки персонала, порядок проведения аттестации персонала

3.1.4

3.1.5

3.1.6

3.1.7

3.2 Уметь:

3.2.1 ПК-3.3. Анализирует результаты оценки и аттестации персонала

3.2.2 анализировать результаты оценки и аттестации персонала; разрабатывать план оценки персонала и документы, определяющие порядок аттестации персонала

3.3 Владеть:

3.3.1 ПК-3.4. Разрабатывает план и определяет методы оценки персонала

3.3.2 разработки плана и определения методов оценки персонала



4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 108 в том числе : аудиторные занятия : 50 самостоятельная работа : 57,8 : контактная работа: 50,2 ИКР: 0,2	Виды контроля в семестрах: зачеты 7

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Методы и технологии оценки персонала			
1.1	Теоретические подходы к оценке персонала в организации. Оценка персонала в зависимости от стадии развития организации. Цели и задачи системы оценки персонала. /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.2	Планирование и организация оценки персонала в организации. Выбор оценочной процедуры в зависимости от целей: оценка должности, оценка эффективности деятельности, оценка потенциала, оценка компетенций, оценка эффективности обучения. /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.2
1.3	Современные методы оценки персонала. Построение диагностической системы оценки персонала. /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.4	Характеристика основных методик оценки персонала. /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.5	Теоретические подходы к оценке персонала в организации. Оценка персонала в зависимости от стадии развития организации. Цели и задачи системы оценки персонала. /Пр/	7	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1
1.6	Планирование и организация оценки персонала в организации. Выбор оценочной процедуры в зависимости от целей: оценка должности, оценка эффективности деятельности, оценка потенциала, оценка компетенций, оценка эффективности обучения. /Пр/	7	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.7	Современные методы оценки персонала. Построение диагностической системы оценки персонала. /Пр/	7	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.8	Характеристика основных методик оценки персонала. /Пр/	7	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.9	Теоретические подходы к оценке персонала в организации. Оценка персонала в зависимости от стадии развития организации. Цели и задачи системы оценки персонала. Планирование и организация оценки персонала в организации. Выбор оценочной процедуры в зависимости от целей: оценка должности, оценка эффективности деятельности, оценка потенциала, оценка компетенций, оценка эффективности обучения. /Ср/	7	18,8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1
1.10	Современные методы оценки персонала. Построение диагностической системы оценки персонала. Характеристика основных методик оценки персонала. /Ср/	7	20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1
	Раздел 2. Аттестация персонала и ее основные особенности			
2.1	Планирование и организация аттестации персонала в компании. Правовые основы оценки и аттестации персонала. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации. /Лек/	7	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2



Рабочая программа дисциплины "Оценка и аттестация персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 5

2.2	Планирование и организация аттестации персонала в компании. Правовые основы оценки и аттестации персонала. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации. /Пр/	7	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
2.3	Планирование и организация аттестации персонала в компании. Правовые основы оценки и аттестации персонала. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации. /Ср/	7	19	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
2.4	Иная контактная работа /ИКР/	7	0,2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации
Тестовые задания, вопросы для устного опроса (собеседования)
Для промежуточной аттестации
Тестовые задания различного типа
Вопросы к зачету

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Типовые тестовые задания:

Какой метод позволяет оценить профессиональные навыки с помощью стандартных тестов?

- А) Опросник
- В) Психометрическое тестирование
- С) 360-градусная оценка
- Д) Интервью с руководителем

Какой из методов оценки используется для анализа эффективности работы команды?

- А) Деловая игра
- В) Интервью
- С) Тестирование
- Д) Опросник

Какой метод оценки позволяет узнать мнение клиентов о работе сотрудников?

- А) 360-градусная оценка
- В) Опросник
- С) Деловая игра
- Д) Психометрическое тестирование

Какой метод наиболее подходит для выявления личностных характеристик сотрудников?

- А) Интервью с руководителем
- В) Психометрическое тестирование
- С) Опросник
- Д) Деловая игра

Какой метод используется для оценки квалификации сотрудников на основе их предыдущего опыта?

- А) Аттестация
- В) Опросник

Типовые вопросы для собеседования

1. Каково место оценки персонала в общей системе управления персоналом?
2. Рассмотрите оценку персонала как форму обратной связи в общей системе управления персоналом.
3. Какую роль играет оценка персонала в системе управления организацией?
4. В чем преимущества современной системы оценки персонала?
5. В чем различие американской, японской и западноевропейской концепций оценки персонала?
6. Дайте характеристику модели управления персоналом организации.
7. Перечислите элементы системы оценки персонала.
8. Охарактеризуйте структуру процесса оценки персонала.



9. Каковы требования, предъявляемые к современной системе оценки персонала?
10. Опишите основные уровни оценки персонала.
11. Какова периодичность оценки персонала?
12. Перечислите показатели оценки персонала.
13. Каковы основополагающие принципы для разработки нормативной модели оценки персонала?

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Типовые тестовые вопросы

Какой метод позволяет оценить навыки и знания сотрудников через выполнение практических заданий?

- A) Тестирование
- B) Опросник
- C) Аттестация
- D) Деловая игра

Какой из следующих методов оценки основан на самоанализе сотрудника?

- A) Опросник
- B) 360-градусная оценка
- C) Самооценка
- D) Интервью с руководителем

Какой метод оценки включает в себя обратную связь от коллег, подчиненных и руководителей?

- A) Опросник
- B) 360-градусная оценка
- C) Поведенческое интервью
- D) Тестирование

Какой метод оценки используется для выявления лидерских качеств сотрудников?

- A) Психометрическое тестирование
- B) Опросник
- C) Аттестация
- D) Деловая игра

Какой метод оценки предполагает использование сценариев для анализа поведения сотрудников?

- A) Тестирование
- B) Кейс-метод
- C) Интервью
- D) Самооценка

Вопросы к зачету

1. Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте
2. Исторические аспекты изучения оценки персонала.
3. Международный опыт оценки персонала.
4. Понятия "оценка" и "аттестация" персонала, их отличия.
5. Определения оценки персонала у разных авторов.
6. Субъект, объект, критерии и система оценки.
7. Цели и задачи оценки персонала.
8. Функции и принципы оценки персонала.
9. Классификация систем оценки персонала.
10. Структура процедуры оценки персонала. Цель, субъекты, эксперты.
11. Выбор критериев оценки персонала.
12. Методы оценки персонала. Правила выбора метода оценки.
13. Характеристика основных оценочных методик.
14. Основные проблемы оценки персонала в организациях.
15. Возможные ошибки при проведении оценки. Их классификация.
16. Качественные методы оценки персонала.
17. Метод интервью.
18. Метод контрольных карт. Метод критических случаев.
19. Количественные методы оценки персонала: ранжирование, парное сравнение.
20. Заданное распределение, балльный метод.
21. Метод коэффициентов. Метод дневников.
22. Комбинированные методы оценки персонала. Метод эталона.
23. Метод шкалирования. Метод вынужденного выбора. Описательный метод.



24. Современные методы оценки персонала. Метод "ассесмент -центр".
25. Метод управления по целям. Оценка персонала по показателям КРІ.
26. 360-градусная аттестация. Оценка по компетенциям.
27. Автоматизированные методы оценки.
28. Психологические методы оценки персонала.
29. Тесты способностей, когнитивные тесты, проективные методы.
30. Методики определения лидерских качеств.
31. Тест М.Белбина на роли в команде.
32. Опросник для определения коммуникативной толерантности В.В.Бойко.
33. Биографическое интервью (Т.В.Андреева).
34. Графологическая психодиагностика личности (по почерку).
35. Самооценка творческого потенциала личности.
36. Опросник на стиль поведения в конфликте (К.Томас).
37. Диагностика личной креативности (Е.Туник).
28. Характерологический опросник Леонгарда.
39. Диагностика межличностных отношений Т.Лири.
40. Тест на предпринимательскую способность (Т.Кузьмина).
41. Тесты на стрессоустойчивость.
42. Самооценка психических состояний Айзенка.
43. Тест на интеллект Айзенка (IQ).
44. Проективные методики оценки персонала.
45. Алгоритм проведения аттестации персонала.
46. Цели аттестации. Преимущества регулярной аттестации.
47. Виды и кадровое обеспечение аттестации.

6.4. Критерии оценивания

Требования (критериальные показатели) к уровням освоения программы

«зачтено» - 61-100 б;

«незачтено» ~ 60 и менее.

«Зачтено» выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющемся с выполнением заданий, предусмотренных программой. «Зачтено» выставляется студентам, показавшим высокие результаты по итогам обеих аттестаций (50 баллов и выше), либо содержательно и верно ответившим на зачетный вопрос. Эти студенты могут допускать незначительные неточности в ответе на зачете и при выполнении зачетных заданий, но обладают необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

«Незачтено» выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основной учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, «незачтено» ставится студентам, не готовившимся к семинарским занятиям.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете.

Критерии оценки на собеседовании (зачете)

Критерии:

1. Владение понятийным аппаратом

"Зачтено" - Владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его при анализе экономических явлений, может допускать неточности при его использовании.

"Незачтено" - Допускает ошибки в использовании понятий курса (раздела, темы). Не владеет основными понятиями по предмету.

2. Владение фактическим материалом по теме

"Зачтено" - Знание и свободное владение фактическим материалом по теме. Незначительные неточности в его изложении.

"Незачтено" - Испытывает существенные затруднения в изложении фактического материала или не владеет им вообще.

3. Знание принципов принятия и реализации решений в конкретных ситуациях.

"Зачтено" - Достаточно глубоко знает принципы принятия и реализации решений. Допускает незначительные ошибки при определении принципов принятия решений.

"Незачтено" - Испытывает значительные затруднения при определении принципов принятия решений. Отсутствуют



знания основных принципов принятия решений.

4. Умение выявлять и анализировать проблемы экономического характера в конкретных ситуациях.

"Зачтено" - Умеет выявлять и анализировать проблемы и предлагает способы их решения. Умеет оценивать результат.

Допускает отдельные неточности при анализе и выявлении проблем и предложении решений.

"Незачтено" - Испытывает значительные трудности при анализе фактического материала и формировании решения проблем.

Не умеет анализировать и выявлять проблемы экономического характера в конкретных ситуациях.

5. Логичность изложения материала.

"Зачтено" - Свободное владение речью, логичность и последовательность в изложении материала. Может испытывать

отдельные затруднения в логичности и последовательности.

"Незачтено" - Материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей. Отсутствие

логики в изложении материала

Для получения оценки "зачтено" необходим уровень "зачтено" по не менее, чем четырем критериям.

Критерии оценки теста

Оценка	Незачтено	Зачтено
Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (макс – 100)	Менее 60	60-100

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	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	Лапшова О. А., Земляк С. В., Баудер Е. А., Гадиев Г. А., Ганичева Е. В., Кондрашов В. М., Савченко Ю. Ю., Соколова И. С., Василенко С. А., Шеломенцева М. В., Яшенкова Н. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583318)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.3	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
Л1.4	Барков С. А., Гавриленко О. В., Дорохина О. В., Ксенофонтова Е. Г., Маркеева А. В., Пастухова И. В., Свердликова Е. А., Юрасова М. В., Амозова Л. Н., Бороздина Г. Б., Денильханов А. Х., Зырянов В. В., Зябкина У. В., Семихова М. А., Зубков В. И.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/589490)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
--	---------------------	----------	-------------------	--------



	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л2.1	Шапиро С. А.	Управление персоналом: курс лекций, практикум: учебно-методическое пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164)	Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2015	ЭБС
Л2.2	Дейнека А. В., Беспалько В. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720284)	Москва : Дашков и К, 2025	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/
----	--

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.

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.

Также необходимо самостоятельно осваивать материал курса по учебникам и учебным пособиям, поскольку знание основных понятий по теме является залогом успешного их применения.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Она проводится в форме консультаций (еженедельных), где происходит дополнительное разъяснение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы.

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.

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции) и самостоятельной работы



студентов. С целью 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.

Подготовка к зачету. К зачету 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 должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

На самостоятельной работе студентам прививается практика работы с нормативной, специальной литературой, а также навыки самостоятельного научного поиска и исследовательской работы. Такие занятия помогают осуществлять обратную связь и оказать практическую помощь студентам при подготовке к семинарским занятиям, написанию контрольных, курсовых и других видов научных работ.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (личные сообщения в moodle, электронная почта) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, форумы в Moodle, электронная почта).

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, форумов в Moodle.

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

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.

