

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 18.06.2025 13:02:26

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb9813b6cb77a486b9a8788b8322373

**Управление инновационной активностью персонала**

**Направление подготовки (специальность)**

**27.03.05 Инноватика**

**Направленность (профиль)**

**Присваиваемая квалификация (степень)**

**Бакалавр**

**Форма обучения**

**заочная**

**Челябинск 2025 г.**

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

**Управление инновациями на предприятиях**

**Год(ы) набора 2025**

Проректор по учебной работе

утверждено 24.02.25

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета

факультета экономики и

управления

согласовано

А. А. Егорова

**Заседанием кафедры инноватики и управления**

Протокол заседания № 5 от 03.02.2025

Заведующий кафедрой

согласовано

И.Д. Колмакова

Автор (составитель)

О.А. Антонова

**Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1**



**Рабочая программа дисциплины (модуля)\***  
Управление инновационной активностью персонала

Направление подготовки (специальность)

27.03.05 Инноватика

Направленность (профиль)

Управление инновациями на предприятиях

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Год(ы) набора 2025

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

Челябинск 2025 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

Изучение студентами дисциплины "Управления инновационной активностью персонала" позволит получить знания о методах командообразования и умения их применять, осуществлять оценку и анализировать эффективность мероприятий, подготавливать предложения по развитию персонала в интересах инновационного развития предприятия.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.О.13

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как

Инновации в управлении персоналом

Теория управления

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

Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работ

### 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-3: Способен организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации работ по проекту**

#### Знать:

Знает основные методы командообразования, управления инновационной активностью персонала

#### Уметь:

Применять методы командообразования, управления инновационной активностью персонала

#### Владеть:

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

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

##### 3.1 Знать:

3.1.1 Демонстрирует понимание основных принципов самообразования, профессионального и личностного развития.

3.1.2 Знает основные методы командообразования, управления инновационной активностью персонала

##### 3.2 Уметь:

3.2.1 Определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели.

3.2.2 Умеет применять методы командообразования, управления инновационной активностью персонала

##### 3.3 Владеть:

3.3.1 Демонстрирует умение рационального распределения временных и/или иных ресурсов.



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

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<b>Общая трудоемкость</b>	<b>4 ЗЕТ</b>
Часов по учебному плану : 144 в том числе : аудиторные занятия : 6 самостоятельная работа : 125,7 часов на контроль : 9 контактная работа: 9,3 ИКР: 3,3	Виды контроля на курсах:  экзамены 4

#### 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	<b>Раздел 1. Теоретические основы управления инновационной активностью персонала организации</b>			
1.1	/Лек/	4	4	Л1.1 Л1.2Л2.1
	<b>Раздел 2. Практические аспекты управления инновационной активностью персонала организаций</b>			
2.1	/Пр/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1
	<b>Раздел 3. Самостоятельная работа</b>			
3.1	/Ср/	4	125,7	Л1.1 Л1.2Л2.1
	<b>Раздел 4. Индивидуальные консультации, текущий контроль</b>			
4.1	/ИКР/	4	3,3	Л1.1 Л1.2Л2.1

#### 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

##### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации:  
Собеседование  
тест  
практическое задание  
дискуссия

Для промежуточной аттестации  
собеседование  
тест  
практическое задание

##### 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Тест

1. Укажите, причины низкой инновационной активности российских организаций:

- 1) желание работников проявлять инновационную активность персонала;
- 2) недостаточная поддержка государством инновационно активных организаций;
- 3) отсутствие в организациях инновационного потенциала;
- 4) достаточная научная проработка проблем, связанных с инновационным потенциалом организаций.

2. Что может быть инновацией:

- 1) усовершенствование техники, технологии, инструментов, разных технических приспособлений, устройств и т.д.;
- 2) улучшение организации труда и управления, условий и охраны труда, условий быта на производстве; повышение культуры производства и т.д.;



- 3) совершенствование экономической, финансовой, маркетинговой работы, бухучета, учета и отчетности, и т.д.;
- 4) улучшение работы с персоналом (организация новых форм морального поощрения, соревнования, наставничества; обучение работников новым методам работы; организация изобретательства и рационализации в коллективе и т.д.);
- 5) все перечисленное;
- 6) ничего из перечисленного.
3. Что такое инновационный климат организации- это:
- 1) условия, обеспечивающие реализацию инновационной активности персонала;
- 2) фактор, обеспечивающий уровень инновационной деятельности персонала;
- 3) состояние его внутренней среды, содействующее и противодействующее инновационной деятельности работников;
- 4) элемент инновационной культуры, который содействует и противодействует инновационной деятельности работников.
4. Что используется в управлении инновационной активностью персонала:
- 1) оценка труда;
- 2) стимулы труда;
- 3) мотивы труда;
- 4) ответственность за труд;
- 5) все перечисленное;
- 6) ничего из перечисленного.
5. Что такое демотив инновационной активности персонала- это:
- 1) их внешнее сопротивление участию в инновационной деятельности организации;
- 2) их внутреннее сопротивление участию в инновационной деятельности организации;
- 3) их совместное сопротивление участию в инновационной деятельности организации.
6. Формы сопротивления руководителей организаций инновационной деятельности:
- 1) абсентеизм;
- 2) волюнтаризм;
- 3) скептицизм;
- 4) перфекционизм.
7. Отметьте, чем характеризуется рационализаторская деятельность персонала организации:
- 1) не является интеллектуальным капиталом;
- 2) является объектом собственности (лицензии, патенты, ноу-хау и т.д.);
- 3) имеет экономический эффект;
- 4) обеспечивает монопольное положение на рынке.
8. Отметьте, чем характеризуется изобретательская деятельность персонала:
- 1) не является объектом собственности;
- 2) обеспечивает монопольное положение на рынке;
- 3) не является интеллектуальным капиталом;
- 4) имеет экономический и социальный эффект.
9. Отметьте, форму проявления абсентеизма:
- 1) длительное отсутствие на рабочем месте по неуважительным причинам, неявки, фиктивные больничные, отгулы, опоздания;
- 2) нерациональное выполнение трудовых функций, формальное отношение к проявлению инновационной активности своих подчиненных;
- 3) искажение информации при принятии управленческих решений, применение недобросовестных способов выполнения трудовых функций для повышения личных выгод.
10. Отметьте, форму проявления рестрикционизма:
- 1) длительное отсутствие на рабочем месте по неуважительным причинам, неявки, фиктивные больничные, отгулы, опоздания;
- 2) искажение информации при принятии управленческих решений, применение недобросовестных способов выполнения трудовых функций для повышения личных выгод;



- 3) нерациональное выполнение трудовых функций, формальное отношение к проявлению инновационной активности своих подчиненных.
11. Отметьте, форму проявления оппортунизма:
- 1) длительное отсутствие на рабочем месте по неуважительным причинам, неявки, фиктивные больничные, отгулы, опоздания;
  - 2) нерациональное выполнение трудовых функций, формальное отношение к проявлению инновационной активности своих подчиненных;
  - 3) искажение информации при принятии управленческих решений, применение недобросовестных способов выполнения трудовых функций для повышения личных выгод.
12. Укажите, каких необходимо придерживаться принципов комиссии в оценке инновационной активности руководителей:
- 1) гласность;
  - 2) открытость;
  - 3) справедливость;
  - 4) экономичность;
  - 5) прямолинейность.
13. Что представляет принцип «объективность» в оценке инновационной активности руководителя:
- 1) учитываются показатели инновационной активности не только аттестуемого руководителя, но и активность подчиненного персонала;
  - 2) учитывается специфика структурного подразделения, которое возглавляет руководитель, и от которой зависят объективные возможности инновационной деятельности;
  - 3) оперативное принятие мер по итогам оценки;
  - 4) ознакомление руководителя с процедурой, методикой оценки и ее результатами.
14. Что представляет принцип «комплексность» в оценке инновационной активности руководителя:
- 1) учитываются показатели инновационной активности не только аттестуемого руководителя, но и активность подчиненного персонала;
  - 2) учитывается специфика структурного подразделения, которое возглавляет руководитель, и от которой зависят объективные возможности инновационной деятельности;
  - 3) оперативное принятие мер по итогам оценки;
  - 4) ознакомление руководителя с процедурой, методикой оценки и ее результатами.
15. Что представляет принцип «гласность» в оценке инновационной активности руководителя:
- 1) учитываются показатели инновационной активности не только аттестуемого руководителя, но и активность подчиненного персонала;
  - 2) учитывается специфика структурного подразделения, которое возглавляет руководитель, и от которой зависят объективные возможности инновационной деятельности;
  - 3) оперативное принятие мер по итогам оценки;
  - 4) ознакомление руководителя с процедурой, методикой оценки и ее результатами.
16. Что представляет принцип «результативность» в оценке инновационной активности руководителя:
- 1) учитываются показатели инновационной активности не только аттестуемого руководителя, но и активность подчиненного персонала;
  - 2) учитывается специфика структурного подразделения, которое возглавляет руководитель, и от которой зависят объективные возможности инновационной деятельности;
  - 3) оперативное принятие мер по итогам оценки;
  - 4) ознакомление руководителя с процедурой, методикой оценки и ее результатами.
17. Каких руководителей приглашают на заседание комиссии:
- 1) имеющих высокие показатели инновационной активности;
  - 2) имеющих средние показатели инновационной активности;
  - 3) имеющих низкие показатели инновационной активности.
18. Структура инновационного потенциала промышленного предприятия включает:
- 1) неформализованные идеи, гипотезы и т.д. (инновационный задел предприятия);
  - 2) систему стимулов изобретательской деятельности персонала;
  - 3) систему стимулов рационализаторской деятельности персонала;



- 4) систему мотивации труда персонала.
19. Что включает система управления инновационной активностью персонала:
- 1) персональный рост, движение вперед в своем развитии, творчество;
  - 2) признание и высокую оценку труда по достоинству;
  - 3) систему мотивов рационализаторской деятельности персонала;
  - 4) рост производительности труда персонала.
20. К мотивам инновационной активности работников организации можно отнести:
- 1) отсутствие желания проявлять инновационную активность из-за не достаточной поддержки руководителей;
  - 2) отсутствие желания проявлять инновационную активность из-за не достаточной поддержки коллектива и руководителей;
  - 3) благоприятную социально – психологическую среду для инновационной деятельности в организации;
  - 4) стремление избежать ответственности за осуществление инновационной деятельности.

#### Практические задания

1. Определите мотивы инновационной активности персонала.
2. Определите стимулы инновационной активности организации.

### 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Перечень вопросов для собеседования и дискуссии:

1. Основные понятия инновационного менеджмента
2. Основные подходы к определению инноваций и их классификация
3. Структура инновационного процесса
4. Инновационное управление трудом
5. Инновационная политика
6. Сущность и виды интеллектуальной собственности
7. Необходимость защиты интеллектуальной собственности
8. Порядок защиты интеллектуальной собственности
9. Сущность и функции инновационного менеджмента
10. Цель и задачи инновационного менеджмента
11. Классификация нововведений в кадровой работе
12. Развитие и современное состояние инновационного менеджмента
13. Менеджеры в инновационной сфере
14. Кадровая реформа; инновационный потенциал работника
15. Системный подход в инновационном менеджменте
16. Сущность жизненного цикла новшеств.
17. Стратегический и оперативный этапы инновационного управления
18. Особенности методов инновационного менеджмента
19. Классификация нововведений в кадровой работе, кадровая реформа
20. Организационные формы инновационного развития
21. Типы организационных структур инновационных предприятий
22. Организация создания, внедрения и реализации инноваций
23. Новые организационные формы инновационной деятельности
24. Диффузия нововведений в кадровой работе
25. Управление созданием и разработкой новшества
26. Управление внедрением и реализацией нововведений
27. Инновация как товар
28. Цели, функции подразделений служб управления персоналом по разработке и внедрению нововведений в кадровой работе
29. Виды рынков инноваций
30. Типы, виды организационных структур управления инновациями
31. Нормативная база, развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом и его развития
32. Новаторская деятельность
33. Государственная инновационная политика, государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе
34. Виды конкурентных преимуществ
35. Формирование конкурентных преимуществ
36. Принципы ценообразования на инновационную продукцию



- 37. Интеллектуальная собственность; восприимчивость организации к нововведениям
- 39. Ценовая политика в инновационной сфере
- 40. Сопротивление и внедрение нововведений
- 41. Оценка инновационных рисков
- 42. Стратегия и тактика управления рисками в инновационном предпринимательстве
- 43. Методы и приемы управления рисками в инновационной сфере
- 44. Структура процесса управления рисками инновационной деятельности
- 45. Источники и формы финансирования инноваций
- 46. Методы финансирования инновационной деятельности
- 47. Проектное финансирование инновационной деятельности
- 48. Венчурное финансирование нововведений
- 49. Инновационный проект: сущность и виды
- 50. Проектное управление инновационной деятельностью
- 51. Принципы анализа инновационного проекта
- 52. Методы оценки эффективности проекта
- 53. Сущность и виды планирования инноваций
- 54. Система внутрифирменного планирования инноваций
- 55. Методы внутрифирменного планирования инноваций
- 56. Необходимость государственного регулирования инноваций
- 57. Государственная инновационная политика
- 58. Способы и механизмы государственного воздействия на инновационные процессы
- 59. Психологические типы инновационных менеджеров
- 60. Формирование лидеров и их команды
- 61. Делегирование в инновационном менеджменте
- 62. Мотивация в инновационном менеджменте
- 63. Коммуникации в инновационном менеджменте
- 64. Стили управления инновациями
- 65. Сущность и виды венчурного предпринимательства
- 66. Организация фондов венчурного финансирования
- 67. Механизмы управления взаимодействием венчурных компаний и инвесторов
- 68. Организация кооперации и партнерства в венчурном предпринимательстве
- 69. Сущность и виды управленческого анализа инновационной деятельности
- 70. Базы данных управленческого анализа инноваций
- 71. Система показателей оценки инновационной деятельности
- 72. Сопровождение нововведений; экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе.
- 73. Контроль результатов управления инновационной деятельностью
- 74. Система контроллинга в инновационном менеджменте

#### 6.4. Критерии оценивания

Тест, практическое задание

Оценка	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (макс – 100)	Менее 50	50-75	76-89	90-
Оценка	Не зачтено	Зачтено		
Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (макс – 100)	Менее 50	50-100		

5.4.2 Описание критериев и показателей оценивания компетенций для экзамена:

Оценка	Критерии оценки
«отлично»	1) студент логично и последовательно излагает материал;
	2) студент умеет выявлять и анализировать проблемы и предлагает способы их решения;
	3) студент знает основные принципы принятия и реализации решений;
	4) содержание выступления подтверждает знание и свободное владение фактическим материалом студента по теме;
«хорошо»	1) студент испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности



изложения материала;

- 2) студент допускает отдельные неточности и затруднения в выявлении и анализе проблемы;
- 3) студент допускает незначительные ошибки при определении принципов принятия решений;
- 4) в содержании выступления присутствуют незначительные неточности при изложении

фактического материала;

«удовлетво-

-рительно»

1) студент частично отражает содержание заявленной темы; материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей;

2) студент испытывает значительные трудности при анализе фактического материала и формировании решения проблем;

3) студент испытывает затруднения в изложении фактического материала;

4) студентом допускаются ошибки в основном содержания понятий;

«неудовле-

творительно»

1) студент не отражает содержание заявленной темы, не владеет фактическим материалом;

2) студент не умеет анализировать и выявлять проблемы в конкретных ситуациях;

3) студент не приводит конкретных примеров, подтверждающих те или иные факты из предметной области вопроса, он не может изложить фактический материал;

4) выступление не отражает основные понятия предмета.

Итоговая оценка определяется по следующей шкале:

90-100 баллов – «отлично»;

76-89 баллов – «хорошо»;

61-75 баллов – «удовлетворительно»;

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

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Хотяшева О. М., Слесарев М. А.	Инновационный менеджмент: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/535910">https://urait.ru/bcode/535910</a> )	Москва : Юрайт, 2024	ЭБС
ЛП.2	Голубков Е. П.	Инновационный менеджмент: учебное пособие ( <a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=446762">https://znanium.ru/catalog/document?id=446762</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС

#### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Данилина Е.И., Горелов Д.В., Маликова Я.И.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник для бакалавров ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=431485">https://znanium.com/catalog/document?id=431485</a> )	Москва : Дашков и К, 2023	ЭБС

### 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: <a href="https://biblio-online.r">https://biblio-online.r</a>
Э2	Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>

### 7.3 Перечень информационных технологий

#### 7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

#### 7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

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



Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>) КонсультантПлюс : справочно-правовая система : база данных / Региональный центр правовой информации Информправо. – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из читальных залов библиотеки. – 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, выполнения курсовых работ. Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (экран, ноутбук, проектор, колонки). Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования (проектор, компьютер, экран) и учебно-наглядных пособий (презентации к темам лекций). 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)

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. 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 практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

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 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 экзамена.

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 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 направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (чаты) или отложенного времени (система дистанционного обучения 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, социальных сетей.

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

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 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.