





## **Рабочая программа дисциплины (модуля)\***

Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

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

Изучить современные тенденции и проблемы управления персоналом в различных сферах деятельности, подходы к их решению

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.01.01

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Теория управления человеческими ресурсами

Организация деятельности служб управления персоналом

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

Преддипломная практика

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

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

#### Знать:

методы критического анализа проблемной ситуации и выработки действий по ее разрешению

#### Уметь:

Критически анализировать проблемную ситуацию по управлению человеческими ресурсами с целью выработки стратегии действий, аргументировано формулировать собственные суждения и оценки

#### Владеть:

опытом использования критического анализа для решения проблемной ситуации по управлению человеческими ресурсами

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

#### Знать:

порядок разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами, сущность и типологию современных проблем управления персоналом

#### Уметь:

Использовать методы количественного и качественного анализа, теоретического исследования для выявления и решения проблем в сфере управления человеческими ресурсами.

#### Владеть:

Разработки плана решения проблемы для достижения целей стратегии управления человеческими ресурсами.

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	методы критического анализа проблемной ситуации и выработки действий по ее разрешению
3.1.2	порядок разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами, сущность и типологию современных проблем управления персоналом
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	Критически анализировать проблемную ситуацию по управлению человеческими ресурсами с целью выработки стратегии действий, аргументировано формулировать собственные суждения и оценки
3.2.2	Использовать методы количественного и качественного анализа, теоретического исследования для выявления и решения проблем в сфере управления человеческими ресурсами.
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	использования критического анализа для решения проблемной ситуации по управлению человеческими ресурсами



Рабочая программа дисциплины "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 4

3.3.2 Разработки плана решения проблемы для достижения целей стратегии управления человеческими ресурсами.

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<b>Общая трудоемкость</b>	<b>4 ЗЕТ</b>
Часов по учебному плану : 144	Виды контроля на курсах:  экзамены 1 курсовые работы 1
в том числе :	
аудиторные занятия : 6	
самостоятельная работа : 124,65	
часов на контроль : 9	
контактная работа: 10,35	
ИКР: 4,35	

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

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	<b>Раздел 1. Тема 1 Введение в предмет. Современные тенденции в управлении персоналом</b>			
1.1	Введение в предмет. Современные тренды в управлении персоналом. Состояние рынка труда. Проблемы обеспечения человеческими ресурсами компаний /Пр/	1	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.2	Изучение литературы по заданной теме /Ср/	1	26	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1
	<b>Раздел 2. Тема 2 Современные проблемы стратегического управления человеческими ресурсами</b>			
2.1	HR-планирование. Интегрирование стратегий предприятия и кадровой политики. Развитие оргкультуры /Пр/	1	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1
2.2	Изучение литературы по заданной теме /Ср/	1	20	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э2 Э3
	<b>Раздел 3. Тема 3. Современные проблемы оценки деятельности и организации обратной связи</b>			
3.1	1. Планирование и организация оценки персонала. Методы оценки деятельности - достоинства, недостатки, проблемы 2. Правовые основы оценки и аттестации персонала. 3. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации. /Пр/	1	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1
3.2	Изучение литературы по заданной тематике /Ср/	1	16,65	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э2
	<b>Раздел 4. Тема 4. Управление развитием и продвижением персонала</b>			
4.1	Управление трудовым потенциалом. Талант-менеджмент. Планирование развития. Коучинг /Пр/	1	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3
4.2	Изучение литературы по заданной тематике /Ср/	1	20	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э2
	<b>Раздел 5. Тема 5. Управление вовлеченностью персонала</b>			



Рабочая программа дисциплины "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 5

5.1	Абсентеизм и оппортунизм. Проблемы мотивации персонала, управление вознаграждением. HR-брендинг. /Пр/	1	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1
5.2	Изучение литературы по заданной тематике /Ср/	1	18	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э2 Э3
<b>Раздел 6. Тема 6. Цифровизация и управление человеческими ресурсами</b>				
6.1	Цифровые технологии в управлении персоналом. Проблемы управления удаленными сотрудниками. HR-аналитика /Пр/	1	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э2 Э3
6.2	Основные структурные элементы системы развития персонала. 1. Адаптация персонала. 2. Обучение персонала. 3. Кадровый резерв компании. 4. Карьерная лестница и программы карьерного развития. /Ср/	1	24	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э2 Э3
<b>Раздел 7. Иная контактная работа</b>				
7.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль Курсовая работа /ИКР/	1	4,35	Л1.1Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации  
исследовательский реферат

Для промежуточной аттестации  
Теоретические вопросы для устного опроса (собеседования)  
Курсовая работа

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

Типовые темы исследовательского реферата:

1. Теоретические подходы к оценке персонала в организации.
2. Оценка персонала в зависимости от стадии развития организации.
3. Цели оценки персонала.
4. Современные методы оценки персонала.
5. Построение диагностической системы оценки персонала.
6. Планирование и организация оценки персонала в организации.
7. Планирование и организация аттестации персонала в компании.
8. Правовые основы оценки и аттестации персонала.
9. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации.
10. Ассессмент-центр как инструмент оценки персонала.
11. Использование метода «ассессмент-центр» в системе подбора и оценки персонала.
12. Принятие решений по результатам оценки.
13. Использование результатов оценки.
14. Анализ и интерпретация результатов аттестации, план мероприятий.
15. Связь оценки персонала с другими направлениями деятельности в области управления персоналом.
16. Увольнения и перемещения по результатам аттестации.
17. Система развития персонала и ее основные элементы.
18. Система обучения взрослых.
19. Оценка эффективности системы обучения.

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

Актуальные направления развития персонал-технологий



Характеристика поколений, представленных на рынке труда.  
Территориальная и внутрифирменная мобильность персонала: основные тенденции и особенности  
Достоинства и недостатки современных персонал-технологий  
Бенч-маркинг и его значение как инструмента управления изменениями  
Управление талантами: современные тенденции и перспективы развития в России  
Характеристика современных информационных систем в управлении персоналом  
Характеристика и нормативное регулирование аутстаффинга, аутсорсинга и лизинга персонала в России  
Вовлеченность персонала компании: значимость для организации, диагностика и увеличение уровня вовлеченности  
Тенденции и проблемы HR-планирования. Интегрирование стратегий предприятия и кадровой политики.  
Проблемы развития оргкультуры и методы их решения.  
Аутплейсмент персонала  
Технология хэд-хантинга и ее применение в современной России  
Современные проблемы и тенденции в обеспечении человеческими ресурсами организации  
Современные проблемы и тенденции в развитии персонала  
Абсентеизм и оппортунизм.  
Проблемы мотивации персонала, управление вознаграждением.

#### Примерные темы курсовых работ

1. Проблемы оценки эффективности управленческого персонала.
2. Проблемы оценки эффективности управления человеческими ресурсами.
3. Проблемы разработки и реализации политики и стратегии управления человеческими ресурсами.
4. Проблемы нормирования деятельности по управлению человеческими ресурсами.
5. Особенности кадровой политики организации в условиях финансового кризиса (или перехода к цифровой экономике, или благоприятной рыночной ситуации, или пандемии).
6. Проблемы оценки и развития человеческого капитала организации.
7. Геймификация в управлении человеческими ресурсами: возможности, ограничения, практика использования.
8. Инновационные технологии вознаграждений персонала современной организации.
9. Вовлеченность работников в инновационный процесс: возможности, ограничения, практика использования.
10. Баланс интересов персонала и работодателей: оценка и регулирование.
11. Проблема мотивации на эффективный труд при отсутствии должностного роста в долгосрочном периоде.
12. Проблемы текучести и удержания различных категорий персонала.
13. Проблемы повышения эффективности отбора персонала
14. Применение технологии коучинга для развития человеческих ресурсов организации: проблемы и перспективы.
15. Тенденции и проблемы мотивации персонала различных возрастных категорий.

#### 6.4. Критерии оценивания

Критерии оценивания теоретического вопроса:

40-50 балл. - обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущность и взаимосвязи проблем в сфере управления человеческими ресурсами, умеет аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.  
26-39 балл. - Обучающийся хорошо знает материал, но допускает несущественные неточности, умеет изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.  
13-25 балл. - Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полном объеме либо с ошибками, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.  
менее 10 балл. - Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

Критерии оценивания реферата

12-15 баллов Тема полностью раскрыта, логично и четко сформулирована авторская точка зрения, имеются оригинальные выводы  
9-11 баллов Тема в основном раскрыта, логично, но не четко сформулирована авторская точка зрения, имеются оригинальные выводы  
5-8 баллов Тема раскрыта слабо, не вполне логично и не четко сформулирована авторская точка зрения, она не оригинальна



менее 5 баллов Неудовлетворительно: Содержание не соответствует теме либо реферат не сдан

Критерии оценивания теста

91-100 балл. - 91-100 % выполненных заданий

76-90 балл. - 76-90 % выполненных заданий

61-75 балл. - 61-75 % выполненных заданий

менее 61 балл. - Менее 61 % выполненных заданий

Итоговая оценка:

менее 61 балла – неудовлетворительно - низкий уровень сформированности компетенций

61-75 – удовлетворительно - Базовый уровень

76-90 – хорошо - Средний уровень

91-100 – отлично - высокий уровень сформированности компетенций

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:
  - предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: сформированы системные знания о проблемах управления человеческими ресурсами, студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины.
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:
  - предполагает формирование компетенций на среднем уровне: формируется общее понимание проблем управления человеческими ресурсами, умение их анализировать, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями.
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:
  - предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о проблемах управления человеческими ресурсами, умение ориентироваться в методах их анализа.
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.
  - предполагает несформированность представлений о проблемах управления человеческими ресурсами, неумение ориентироваться в методах их анализа.

Общая оценка выполненной курсовой работы определяется в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки знаний студентов: оценка от 0 до 60 баллов выставляется руководителем курсовой работы, баллы от 0 до 40 выставляются по результатам защиты курсовой работы. Итоговая оценка:

90-100 баллов – «отлично» - представлен и глубоко критически проанализирован теоретический и практический материал по теме исследования, в полной мере изучены современные теории, методы; исходные материалы изучены системно, аргументировано сформулированы собственные суждения и оценки; без затруднений отвечает на все вопросы

76-89 баллов – «хорошо» - представлен и систематизирован теоретический и практический материал по теме исследования, изучены отдельные современные теории, методы, слабо аргументированы собственные суждения и оценки; отвечает на большинство вопросов

61-75 баллов – «удовлетворительно» - поверхностное раскрытие темы, не аргументированы собственные суждения и оценки; отвечает лишь на отдельные вопросы;

60 и менее – «неудовлетворительно» - Тема не раскрыта; затрудняется ответить на вопросы.

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

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Круглов Д. В., Резникова О. С., Цыганкова И. В.	Стратегическое управление персоналом: учебное пособие для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/520255">https://urait.ru/bcode/520255</a> )	Москва : Юрайт, 2023	ЭБС

#### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Бакингом М., Гуделл Э.	Это так не работает! Почему большинство управленческих подходов неэффективны и что с этим делают смелые руководители: научно-популярная литература ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=368928">https://znanium.com/catalog/document?id=368928</a> )	Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2020	ЭБС



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.2	Гродский В.С.	Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=400029">https://znanium.com/catalog/document?id=400029</a> )	Москва : Издательский Центр РИОР, 2022	ЭБС
Л2.3	Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Геворгян Р.Н., Долженкова Ю. В., Руденко Г. Г., Пугач С.П., Михайлов Ф.Б., Эсаулова И. А., Симонова М.В., Шаталова Н.И., Сотникова С.И., Свиштунов В. М., Кириллов А.В., Жуков А. Л., Коновалова В.Г., Дуракова И. Б.	Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях: монография ( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=428120">https://znanium.com/catalog/document?id=428120</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023	ЭБС

### 7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Шапиро С. А.	Управление персоналом: курс лекций, практикум: учебно-методическое пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=272164">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=272164</a> )	Москва, Берлин : Директ -Медиа, 2015	ЭБС

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

Э1	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>			
Э2	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. – URL: <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a>			
Э3	Сообщество HR-Менеджеров: сайт // <a href="http://www.hr-portal.ru/">http://www.hr-portal.ru/</a> <a href="http://www.hr-portal.ru/">http://www.hr-portal.ru/</a>			

### 7.3 Перечень информационных технологий

#### 7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

MS Office365

#### 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)



Рабочая программа дисциплины "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 9

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

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

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

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

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

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

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

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

Подготовка к лекции заключается в следующем:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.



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

### 10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и 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, звушным 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.