

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 10.07.2026 10:53:13 Уникальный программный ключ: 04c19ed8b0b98f5b6cd77a486b9ad788b8522525	МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Рабочая программа дисциплины "Организационное поведение" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		стр. 1

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Организационное поведение

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

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

Цель дисциплины – формирование у студентов психологических знаний по основным подходам и технологиям, используемых для работы с персоналом, о способах воздействия на поведение личности в производственном процессе, с целью развития внутренней мотивации, а также рассмотрение вопросов, касающихся трудового поведения персонала в целях формирования конкурентоспособности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.01.07

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Дисциплина логически связана с рядом предшествующих дисциплинам, освоение которых формирует входные знания об основах организационного поведения как целостной системы организации предпринимательской деятельности, направленной на решение задач предприятия по формированию навыков осуществления социально-психологического регулирования поведения персонала

Профессиональная этика и служебный этикет

Введение в специальность

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 основ современной разработки и оптимизации приемов и способов изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации

Конфликтология и медиация (научный семинар)

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

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

Знать:

Выполняет поиск информации, определяет критерии системного анализа поставленных задач

Уметь:

Использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения поставленных задач

Владеть:

Демонстрирует способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Знать:

Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия

Уметь:

Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом

Владеть:

Имеет опыт участия в командной работе

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:

3.1.1 - структуру психологических особенностей поведения человека в трудовом коллективе;

3.1.2 - социально-психологические особенности управления деловыми отношениями в группе;

3.1.3 - организационные характеристики межличностных, групповых и организационных взаимоотношений;

3.1.4 - основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации).

3.2 Уметь:



- | | |
|------------|--|
| 3.2.1 | - выявлять социально-психологические проблемы управления поведением персонала; |
| 3.2.2 | - применять социально-психологический механизм взаимодействия в групповом поведении; |
| 3.2.3 | - разрабатывать мероприятия по управлению индивидуальным и групповым поведением в организации. |
| 3.3 | Владеть: |
| 3.3.1 | - навыками выявления мотивационных резервов в поведении персонала; |
| 3.3.2 | - методикой применения социально-психологических технологий по управлению индивидуальным и групповым поведением в организации; |
| 3.3.3 | - владеть современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации). |

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость		3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	: 108	Виды контроля в семестрах: зачеты 8
в том числе	:	
аудиторные занятия	: 8	
самостоятельная работа	: 99,1	
:	:	
контактная работа: 8,9		
ИКР: 0,9		

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
Раздел 1. Теория поведения человека в организации				
1.1	Теория поведения человека в организации /Лек/	8	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1
1.2	Теория поведения человека в организации /Пр/	8	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1
1.3	Теория поведения человека в организации /Ср/	8	24	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1
Раздел 2. Управление поведением в организации				
2.1	Управление поведением в организации /Лек/	8	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1
2.2	Управление поведением в организации /Пр/	8	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1



2.3	Управление поведением в организации /Ср/	8	24	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1
Раздел 3. Поведенческий аудит в организации				
3.1	Поведенческий аудит в организации /Лек/	8	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1
3.2	Поведенческий аудит в организации /Пр/	8	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1
3.3	Поведенческий аудит в организации /Ср/	8	25	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1
Раздел 4. Моделирование поведения в организации				
4.1	Моделирование поведения в организации /Лек/	8	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1
4.2	Моделирование поведения в организации /Пр/	8	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1
4.3	Моделирование поведения в организации /Ср/	8	26,1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1
Раздел 5. Иная контактная работа				
5.1	Иная контактная работа /ИКР/	8	0,9	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Разработка блок-схемы - Блок-схема
Разработка проекта - Проект
Тестирование

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Задание 1. Разработка проекта на тему "Теория поведения человека в организации"
Используя теоретико-методологические основы функциональных состояний, разработать и представить проект с учетом следующих вопросов:

1. История становления организационного поведения.
2. Психологические теории поведения.
3. Поведение как форма человеческой активности. разнообразие поведения людей.



Задание 2. Разработка блок-схемы на тему "Управление поведением в организации"

Используя теоретико-методологические основы организационного поведения, разработать и представить блок-схему на выбор:

- Анализ отношений в организации.
- Процесс организационных изменений.
- Персональное развитие в организации.
- Управление карьерой работника.

Задание 3. Разработка проекта на тему "Поведенческий аудит в организации"

Используя теоретико-методологические основы поведенческого аудита в организации, разработать и представить проект с учетом следующих аспектов:

1. функциональный анализ поведения;
2. выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью;
3. стратегии маркетингового поведения.

Задание 4. Разработка блок-схемы на тему "Моделирование поведения в организации"

Используя теоретико-методологические основы организационного поведения, разработать и представить блок-схему поведенческого формирования имиджа. Рассмотреть рекомендации по маркетинговому самоконтролю поведения работников организации.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Перечень вопросов для самоподготовки к зачету

1. Понятие и направления развития организационного поведения.
2. История становления организационного поведения.
3. Поведение как форма человеческой активности.
4. Разнообразие поведения людей: формы и характеристики.
5. Понятие организации, ее признаки и виды.
6. Взаимодействие личности и организации на основе психологического и экономического контрактов.
7. Понятие «личность» в организационном поведении.
8. Личность и работа: демографические характеристики; компетентность; психологические особенности.
9. Сущность и составляющие процесса организационной адаптации.
10. Мотивация поведения на работе.
11. Комплекс трудовых мотивов работника.
12. Мотивация и стимулирование: сущность и особенности.
13. Процесс коммуникации: понятие и значение коммуникаций.
14. Основные функции коммуникации в организации.
15. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
16. Деловое общение в организационном поведении.
17. Профессиональная этика в организационном поведении.
18. Корпоративная культура и поведение организации.
19. Формирование репутации организации.
20. Природа группы. Характеристики группы.
21. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
22. Групповая сплоченность и факторы, повышающие и понижающие групповую сплоченность.
23. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.
24. Команды в современных организациях.
25. Условия и факторы эффективности групповой работы.
26. Регуляторы поведения в группах.
27. Понятие социального поведения организации.
28. Корпоративная социальная ответственность за результаты деятельности компаний.
29. Формальная регламентация трудового поведения работника.
30. Организационное лидерство или лидер организации: понятие лидерства и руководства.
31. Стили лидерства и руководства.
32. Качества и черты личности лидера.
33. Модель лидера организации.
34. Анализ отношений в организации: профессиональные; ценностно-мировоззренческие; межличностные.
35. Процесс организационных изменений: сущность, значение.
36. Управление карьерой работника: цели, правила, методики.



- 37. Процесс формирования резерва кадров: основные этапы, критерии подбора, источники.
- 38. Поведенческий аудит: понятие и этапы поведенческого аудита.
- 39. Поведенческое формирование имиджа.
- 40. Маркетинговый самоконтроль поведения работников организации.

Тестовые вопросы для промежуточной аттестации:

С помощью данного типа задания проверяются следующие элементы подготовки студентов по дисциплине:

- ☐ Знание основных понятий и определений;
- ☐ Знание комплекса организационного поведения.

1. Как организационное поведение связано с другими управленческими дисциплинами:

- а) отрицает все их знания и ищет свои подходы;
- б) обобщает их знания в пределах своей сферы интересов;
- в) обобщает все их знания.

2. Когда организационное поведение зародилось как научная дисциплина:

- а) с 50-х годов XX века, когда появился термин «организационное поведение»;
- б) с 1973 года, когда вышел в свет первый учебник по организационному поведению;
- в) с 1999 года, когда был издан первый учебник по организационному поведению в России.

3. Кто разработал методы научной организации труда, основанные на изучении движений рабочего с помощью хронометража:

- а) Г. Форд;
- б) Э. Мэйо;
- в) Р. Оуэн;
- г) Ф. Тейлор.

4. Основными сферами социализации личности являются:

- а) деятельность, общение;
- б) восприятие, понимание, взаимодействие;
- в) деятельность, самосознание, общение.

5. Мотивация человека с точки зрения организационного поведения – это:

- а) потенциальные результаты работника в конкретной ситуации;
- б) внутреннее побуждение человека к действию или бездействию;
- в) позиция индивидуума, проявляющаяся в конкретной ситуации;
- г) создание организацией стимулов для выполнения человеком своих функций.

6. Организация – это:

- а) социальный процесс деятельности людей;
- б) специфический социальный объект;
- в) одна из функций управления;
- г) все перечисленные пункты.

7. Коммуникация — это:

- а) взаимодействие и воздействие людей друг на друга в процессе межличностных отношений;
- б) обмен информацией между людьми;
- в) восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов;
- г) процесс установления и развития контактов между людьми.

8. В систему, которую изучает организационное поведение входят:

- а) работники организации;
- б) группы работников;
- в) организация;
- г) все перечисленные пункты.

9. Ожидания личности от взаимодействия с организацией:

- а) интересная работа, достойная оплата, уважение;
- б) высокие результаты деятельности, достойная оплата; преданность организации;
- в) организационная культура, уважение, добросовестный труд.



10. Мотивация отличается от стимулирования тем, что:

- а) совокупность стимулов создается менеджером;
- б) совокупность стимулов создается самим индивидом;
- в) это одно и то же.

11. Из чего складывается конфликт:

- а) инцидент + участники;
- б) конфликтная ситуация + инцидент;
- в) участники + конфликтная ситуация.

12. Как называется небольшое объединение из нескольких человек, в котором члены взаимодействуют и сопричастны друг с другом:

- а) коллектив;
- б) группа;
- в) организация.

13. Как называются действия/бездействия/слова/поведенческие акты и поведение в целом, которые могут привести к конфликту:

- а) оскорбления;
- б) критика;
- в) конфликтогены.

14. Система характеристик, связанная с движущими силами духовного развития, с мотивацией и самооценкой - это:

- а) потенциал человека;
- б) трудоспособность;
- в) профессионализм.

15. Что понимается под «стимулированием»:

- а) стремление индивида повторять способ деятельности, который уже привел его к достижению цели;
- б) выявление и исследование внутренних побуждений индивида, обуславливающих его поведение;
- в) процесс создания менеджером совокупности стимулов, которые так изменяют силу действия мотивов, что согласно закону результатов, работник воспринимает только те способы деятельности, который менеджер считает необходимым для достижения цели организации.

16. Социализация – это:

- а) динамическая система взаимоотношений человека с миром;
- б) взаимоотношения и воздействия людей друг на друга в процессе межличностных отношений;
- в) усвоение индивидом социального опыта, в ходе которого формируется конкретная личность.

17. Что относится к методам преодоления сопротивления изменениям:

- а) переговоры;
- б) принуждение;
- в) мотивация.

18. Что относится к поведенческим последствиям стресса:

- а) уменьшение производительности труда;
- б) головные боли;
- в) плохое настроение.

19. Стресс – это:

- а) критическая ситуация;
- б) анализ межличностных отношений;
- в) совокупность реакций напряжения организма.

20. Внешний источник стресса – это:

- а) конфликт между сотрудниками организации;
- б) экономическое положение в стране;
- в) смена руководителя в организации.



6.4. Критерии оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций для текущей аттестации:

Разработка проекта - критерии оценки:

- оценка «отлично» - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствии с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории;
- оценка «хорошо» - проектная работа соответствует цели и отвечает на некоторые проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, содержат незначительные ошибки в оформлении; устное выступление участника логично, присутствуют незначительные грамматические и лексические ошибки, не мешающие пониманию материала; выступление частично подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на некоторые вопросы аудитории;
- оценка «удовлетворительно» - проектная работа не совсем точно отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены с грубыми нарушениями правил; устное выступление участника не всегда логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление подкреплено не достаточной презентацией; студент затрудняется дать правильные ответы на дополнительные вопросы аудитории;
- оценка «неудовлетворительно» - проектная работа совсем не отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта не провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, не представлены при помощи компьютерных средств; устное выступление участника не логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление происходит без презентации; студент не отвечает на дополнительные вопросы аудитории.

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.

Тестирование - критерии оценки:

- не зачтено - % выполненных заданий менее 61
- зачтено - % выполненных заданий более 61

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Дементьева А.Г., Соколова М.И.	Организационное поведение: учебник (https://znanium.ru/catalog/document?id=475319)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2026	ЭБС
Л1.2	Голубкова О. А., Сатикова С. В.	Организационное поведение: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/584029)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.3	Фролов Ю. В.	Теория организации и организационное поведение. Методология организации: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/585126)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.4	Спивак В. А.	Организационное поведение: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/582025)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Барков С. А., Гавриленко О. В., Зубков В. И., Ксенофонтова Е. Г., Пастухова И. В., Свердликова Е. А., Царицынский В. В., Юрасова М. В.	Организационное поведение: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583129)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л2.2	Латфуллин Г. Р., Антонов В. Г., Бобылева Н. В., Ростовская А. Е., Шрамченко Т. Б., Громова О. Н., Райченко А. В.	Организационное поведение: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583782)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л2.3	Мкртычян Г. А., Савинова С. Ю., Исаева О. М.	Организационное поведение: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/584028)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Базаров Т. Ю.	Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/582880)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л3.2	Коноваленко М. Ю., Соломатин А. А.	Психология управления персоналом: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/582928)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л3.3	Зуб А. Т.	Психология управления: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583011)	Москва : Юрайт, 2026	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/ . 2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО ДиректмедиаПаблицинг. – URL: http://biblioclub.ru/ . 3. Юрайт [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: https://biblio-online.ru . 4. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/ . 5. BOOK.ru [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство КноРус. – URL: https://www.book.ru/ . 6. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон.б-ка. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp .
----	---

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

Adobe Reader



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)

Для подготовки и проведения занятий по дисциплине используются следующие объекты и элементы объектов материально-технической базы университета:

- аудитории для проведения лекционных и практических занятий ЧелГУ с имеющимися средствами технического обеспечения занятий;

- учебная библиотека и научный читальный зал ЧелГУ с их средствами и технологиями информационного обеспечения;

Название кабинета
Оборудование

Номер аудитории

Аудитория для проведения вебинаров
компьютер,

ул.Молодогвардейцев, 57а,

Персональный

каб. (110)

Веб-камера,

Колонки

Лингафонный кабинет
оборудованный мультимедийный класс

ул.Бр.Кашириных, 129, к.428

Специально

Учебная аудитория для самостоятельной работы

ул.Бр. Кашириных, 129, к.206

Тифлотехническая аудитория

ауд. А-28,

ул.Бр.Кашириных, 129

Тифлотехнические

средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные (3 шт.) и цифровые диктофоны (6 шт.). Специальное программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы.

Сурдотехническая аудитория

ауд.А-27,

ул. Бр.Кашириных, 129

Радиокласс «Сонет-

Р» (на 6 человек), программируемые слуховые аппараты (6 шт.) индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, аудиотехника.

Аудитория адаптивных информационных

ауд. А-27,

технологий

ул. Бр.Кашириных, 129

Компьютерный

класс на 12 мест, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеомагнитофон, устройство видеоконференцсвязи VCONHD3000.

Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с применением следующего специального оборудования:

а) для лиц с нарушением слуха (акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор);



б) для лиц с нарушением зрения (мультимедийный проектор (использование презентаций с укрупненным текстом);

в) для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата (персональные мобильные компьютеры – нетбуки).

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

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

Приступая к изучению дисциплины студент должен ясно представлять, что результат обучения зависит не только от работы преподавателей, но и о того, насколько добросовестно он сам подойдет к этому процессу.

Необходимо сразу точно понять критерии оценки всех видов учебной работы, критерии получения экзаменационной оценки.

Формирование умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной ситуации происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в лекционных и практических занятиях, при выполнении контрольных и курсовых работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начиная изучать дисциплину необходимо познакомиться с рабочей программой, списком основной и дополнительной литературы, электронных ресурсов. В результате должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и компетенций, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающегося, включает работу с учебными и учебно-методическими материалами (on-line, off-line), выполнение индивидуальных заданий (off-line), контрольных и курсовых работ (off-line).

При изучении дисциплины следует внимательно познакомиться с вопросами, рекомендуемыми для подготовки к экзамену/зачету. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной дисциплине. Необходимо изучить материал лекций и сопоставить его с трактовками, предлагаемыми в источниках списка рекомендованной (основной и дополнительной) литературы. Следует учитывать тот факт, что время, отводимое на лекционный курс, не позволяет охватить весь учебный курс дисциплины. Поэтому в процессе освоения дисциплины для лучшего усвоения материала необходимо регулярно обращаться к литературным источникам, предлагаемым в библиографическом списке, пользоваться через компьютерную сеть университета и при самостоятельной подготовке в домашних условиях образовательными ресурсами, представленными в разделе 1.5., а также общедоступными Интернет-порталами, содержащими большое количество как научно-популярных, так и специализированных статей, посвященных различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следует учитывать следующие советы:

- при первом знакомстве с материалом просмотреть изучаемый текст, представить себе его общее содержание, логику изложения;

- вдумчивое чтение текста надо осуществлять медленно, уясняя прочитанное, выделяя основные идеи.

Прочитав материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- при изучении сложного материала необходимо составить тезисы, рабочие записи;

- если в тексте встречаются непонятные термины, необходимо воспользоваться словарем и выяснить значение термина, иначе дальнейшее понимание материала будет осложнено;

- необходимо критически осмысливать прочитанное и изученное, ответить на вопросы, предложенные после каждой темы.

Обучающиеся могут получать консультации преподавателей с использованием средств телекоммуникации:

- очные индивидуальные;

- дистанционные индивидуальные (on-line, off-line);

- дистанционные групповые (on-line, off-line).

Контроль знаний обучающихся осуществляется в форме тестирования. При подготовке к тестированию следует повторить пройденный теоретический материал, выполнить соответствующие задания для самостоятельной работы и тесты для самоконтроля. Контрольные тесты проводятся в определенное время и предусматривают одну попытку.

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.

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



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.

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 274-1