Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.10.2026 09:30:06
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8722323

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Кадровое обеспечение деятельности организаций социальной сферы

Направление подготовки (специальность)

39.03.02 Социальная работа

Направленность (профиль)

Социальное проектирование и предпринимательство

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.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков, необходимых для работы с кадрами в организациях социальной сферы осуществляется посредством Задачи данной дисциплины:

- Изучение основ кадрового обеспечения, принципов и методов подбора, отбора, адаптации, обучения и оценки персонала.
- Освоение современных технологий и методик управления человеческими ресурсами в организациях.
- Формирование навыков разработки кадровой политики, стратегического и - оперативного планирования работы с персоналом.
- Изучение нормативно-правовой базы и стандартов в области кадрового обеспечения.
- Развитие аналитических и коммуникативных умений, необходимых для эффективного решения задач кадрового характера.
- Формирование знаний о специфике работы в социальной сфере и особенностях управления персоналом в таких организациях.

Результаты обучения по дисциплине направлены на достижение индикаторов:

- ОПК-3: Способен составлять и оформлять отчеты по результатам профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
- ОПК-4: Способен к использованию, контролю и оценке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП:	Б1.О.22

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Изучение дисциплины базируется на компетенциях, освоенных в ходе изучения курсов:

- Организация деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций
- Педагогические технологии взаимодействия с различными категориями населения
- Социальная работа в различных сферах жизнедеятельности общества
- Корпоративная культура
- Правовое обеспечение деятельности в социальной сфере
- Социальные гарантии и льготы
- Предпринимательская деятельность в социальной сфере

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

Компетенции, приобретённые студентом в ходе освоения дисциплины, используются в дальнейшем при изучении курсов:

- Организация деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций
- Педагогические технологии взаимодействия с различными категориями населения
- Социальная работа в различных сферах жизнедеятельности общества
- Профессиональные риски в социальной работе

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

ОПК-3: Способен составлять и оформлять отчеты по результатам профессиональной деятельности в сфере социальной работы

Знать:

- суть систематизации результатов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
- содержание процесса систематизации результатов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
- правила оформления публичных выступлений и/или публикаций.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Уметь:

- систематизировать результаты профессиональной деятельности в сфере социальной работы в форме отчетов.
- демонстрировать результаты систематизации профессиональной деятельности в сфере социальной работы в форме отчетов.
- подготавливать публичные выступления и публикации по результатам научной и практической деятельности в сфере социальной работы.

Владеть:

- навыками представления результатов научной и практической деятельности в различных стандартизированных формах.
- навыками систематизации результатов профессиональной деятельности в сфере социальной работы в форме отчетов.
- навыками представления результатов научной и практической деятельности в форме публичных выступлений и/или публикаций.

ОПК-4: Способен к использованию, контролю и оценке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы

Знать:

- методы и приемы профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
- методы и приемы оценки эффективности профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
- методы и приемы контроля и оценки профессиональной деятельности в сфере социальной работы.

Уметь:

- оценивать эффективность применения конкретных методов и приемов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
- проводить оценку эффективности применения конкретных методов и приемов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
- контролировать и оценивать эффективность применения конкретных методов и приемов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.

Владеть:

- способностью контролировать и оценивать эффективность методов и приемов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
- навыками оценки эффективности методов и приемов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
- навыками контролировать и оценивать эффективность методов и приемов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	**Знать:**
3.1.1	- суть систематизации результатов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
3.1.2	- содержание процесса систематизации результатов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
3.1.3	- правила оформления публичных выступлений и/или публикаций.
3.1.4	- методы и приемы профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
3.1.5	- методы и приемы оценки эффективности профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
3.1.6	- методы и приемы контроля и оценки профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
3.2	**Уметь:**
3.2.1	- систематизировать результаты профессиональной деятельности в сфере социальной работы в форме отчетов.
3.2.2	- демонстрировать результаты систематизации профессиональной деятельности в сфере социальной работы в форме отчетов.
3.2.3	- подготавливать публичные выступления и публикации по результатам научной и практической деятельности в сфере социальной работы.
3.2.4	- оценивать эффективность применения конкретных методов и приемов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

3.2.5	- проводить оценку эффективности применения конкретных методов и приемов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
3.2.6	- контролировать и оценивать эффективность применения конкретных методов и приемов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
3.3	**Владеть:**
3.3.1	- представления результатов научной и практической деятельности в различных стандартизированных формах.
3.3.2	- систематизации результатов профессиональной деятельности в сфере социальной работы в форме отчетов.
3.3.3	- представления результатов научной и практической деятельности в форме публичных выступлений и/или публикаций.
3.3.4	- контроля и оценки эффективности методов и приемов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
3.3.5	- оценки эффективности методов и приемов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.
3.3.6	- контроля и оценки эффективности методов и приемов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость			**2 ЗЕТ**
Часов по учебному плану	:	72	Виды контроля на курсах:
в том числе	:		
аудиторные занятия	:	6	зачеты 4
самостоятельная работа	:	60,85	
часов на контроль	:	4	
контактная работа: 7,15			
ИКР: 1,15			

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код заняти	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Нормативно-правовая база			
1.1	Организационно-административные документы структур государственного учреждения /Лек/	4	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
1.2	Организационно-административные документы структур государственного учреждения /Пр/	4	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
1.3	Организационно-административные документы структур государственного учреждения /Ср/	4	20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
1.4	Правовое регулирование трудовых отношений в социальной сфере /Ср/	4	20,85	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2
	Раздел 2. Содержание организационно-методической работы			
2.1	Содержание организационно-методической работы в системе социальной работы /Лек/	4	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э2 Э3

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

2.2	Содержание организационно-методической работы в системе социальной работы /Пр/	4	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2
2.3	Содержание организационно-методической работы в системе социальной работы /Ср/	4	20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3
2.4	Организация труда и рабочее время в социальной сфере /ИКР/	4	1,15	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Доклады
Тест
Вопросы для зачета

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примерные темы докладов:

1) Сравнительный анализ кадрового обеспечения деятельности государственных и негосударственных организаций социальной сферы.
2) Роль и место кадрового обеспечения в системе управления организациями социальной сферы.
3) Особенности кадрового обеспечения организаций социальной сферы в условиях цифровой экономики.
4) Анализ современных технологий кадрового обеспечения деятельности организаций социальной сферы.
5) Проблемы и перспективы развития кадрового обеспечения организаций социальной сферы на региональном уровне.
6) Роль кадрового аудита в обеспечении эффективности деятельности организаций социальной сферы.
7) Роль профессиональных стандартов в кадровом обеспечении организаций социальной сферы.
8) Применение методов HR-брендинга для привлечения и удержания кадров в организациях социальной сферы.
9) Роль и функции HR-менеджера в системе кадрового обеспечения организаций социальной сферы.
10) Особенности мотивации и стимулирования персонала в организациях социальной сферы.
11) Методы оценки эффективности кадрового обеспечения деятельности организаций социальной сферы.
12) Использование технологий дистанционного обучения и оценки персонала в кадровом обеспечении организаций социальной сферы.
13) Роль корпоративной культуры в успешном управлении человеческими ресурсами организаций социальной сферы.
14) Гендерные особенности управления персоналом в организациях социальной сферы.
15) Влияние уровня образования и опыта работы на эффективность кадрового обеспечения организаций социальной сферы.

Тестовые вопросы:

1) Что из перечисленного не является задачей дисциплины "Кадровое обеспечение деятельности организаций социальной сферы"?
a) Изучение основ кадрового обеспечения
b) Освоение современных технологий управления человеческими ресурсами
c) Формирование навыков разработки кадровой политики
d) Все из перечисленного является задачей данной дисциплины

2) Какой из этапов HR-менеджмента НЕ относится к процессу привлечения кандидатов?
a) Определение требований к кандидатам
b) Размещение объявлений о вакансиях
c) Отбор кандидатов
d) Адаптация новых сотрудников

3) Что из нижеперечисленного является примером мотивационного фактора?

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

a) Повышение заработной платы
b) Улучшение условий труда
c) Возможность профессионального роста
d) Все из перечисленных

4) Какой метод оценки персонала предполагает оценку выполнения поставленных задач и результатов работы?
a) Тестирование
b) Ассессмент-центр
c) Оценка 360 градусов
d) KPI

5) В каком разделе должно быть указано название должности, требования к квалификации, обязанности и условия работы?
a) В должностной инструкции
b) В положении о структурном подразделении
c) В штатном расписании
d) Во всех перечисленных разделах

6) Что является основной целью оценки персонала?
a) Выявление потребности в обучении и развитии сотрудников
b) Принятие решений о вознаграждении сотрудников
c) Определение эффективности работы сотрудников
d) Все перечисленное

7) Какие основные элементы включает в себя система адаптации персонала?
a) Ознакомление с корпоративной культурой
b) Обучение на рабочем месте
c) Введение в коллектив
d) Все перечисленные

8) Что такое HR-аудит?
a) Оценка соответствия кадрового делопроизводства законодательству
b) Проверка правильности и эффективности использования кадровых ресурсов
c) Анализ системы управления персоналом на предмет ее соответствия целям и стратегии организации
d) Все ответы верны

9) Что относится к методам оценки кандидатов на этапе отбора?
a) Интервью
b) Тестирование
c) Анкетирование
d) Все вышеперечисленное

10) Что входит в обязанности специалиста по кадрам?
a) Ведение кадрового документооборота
b) Разработка системы мотивации персонала
c) Организация мероприятий по адаптации новых сотрудников
d) Все вышеуказанное

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Примерные вопросы для зачета:

1. Определите цели и задачи дисциплины «Кадровое обеспечение деятельности организации социальной сферы».
2. Перечислите основные принципы и методы подбора персонала в организациях социальной сферы.
3. Опишите процесс адаптации и обучения персонала в социальной сфере.
4. Назовите основные стратегии развития и планирования карьеры сотрудников в социальной сфере.
5. Раскройте сущность нормативно-правового регулирования кадрового обеспечения в социальной сфере.
6. Проанализируйте специфику работы с персоналом в различных организациях социальной сферы (образование, здравоохранение, культура и т.д.).
7. В чем заключается роль HR-специалиста в управлении человеческими ресурсами организации социальной сферы?
8. Как осуществляется оценка эффективности работы персонала в социальной сфере?

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

9. Опишите методы мотивации и стимулирования сотрудников в организациях социальной сферы.
10. В чем заключаются особенности работы с кадровым резервом и планирования карьеры в организациях социальной сферы?
11. Какова роль корпоративной культуры и этики в управлении персоналом организаций социальной сферы?
12. В каких областях применяются инновационные технологии в процессе кадрового обеспечения социальной сферы?
13. Какие методы используются для оценки и развития персонала в социальной сфере?
14. Каковы основные функции и обязанности специалиста по кадрам в социальной сфере?
15. Как происходит управление конфликтами и стрессами в работе с персоналом организаций социальной сферы?

6.4. Критерии оценивания

Отметки "зачтено" заслуживает студент, выполнивший не менее 3 докладов (в команде) и верно ответивший минимум на 5 тестовых вопросов, а также ответивший минимум на 3 из 5 случайным образом выбранных вопросов для зачета.

Отметку "не зачтено" получает студент, выполнивший менее 3 докладов (в команде) и не ответивший минимум на 5 тестовых вопросов, а также не ответивший минимум на 3 из 5 случайным образом выбранных вопросов для зачета.

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Топчий Леонид Васильевич, Дегаева Н. С.	Кадровое обеспечение социальных служб: состояние и перспективы развития	Москва : [б. и.], 1997	
Л1.2	Воловская Н.М.	Социально-трудовые отношения: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=359908)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020	ЭБС
Л1.3	Соловьёва О.В.	Кадровое обеспечение управления персоналом: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=394340)	Владимир : ФГОУ ВПО "Владимирский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний", 2019	ЭБС
Л1.4	Василенко В. А.	Кадровое обеспечение в задачах регионального управления: монография (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700742)	Москва : Директ-Медиа, 2023	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Галаганов В.П., Шарова А.П., Антонова Н.В., Галаганов В.П.	Право социального обеспечения. Практикум: учебное пособие (https://book.ru/book/941139)	Москва : КноРус, 2022	ЭБС
Л2.2	Сорокина Е. Г., Вдовина М. В.	Конфликтология в социальной работе: учебник (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684506)	Москва : Дашков и К, 2022	ЭБС

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.3	Холостова Е. И., Кононова Л. И., Климантова Г. И., Волжина О. И., Малофеев И. В., Холостова Е. И., Кононова Л. И.	Технология социальной работы: учебник (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684507)	Москва : Дашков и К, 2022	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Кузьмина Н.М.	Кадровая политика корпорации: монография (https://znanium.com/catalog/document?id=368254)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021	ЭБС
Л3.2	Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е.	Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=431473)	Москва : Дашков и К, 2021	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. URL: http://e.lanbook.com/
Э2	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. URL: https://biblio-online.ru
Э3	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. Портал «Корпоративная культура»/ http://hr-portal.ru/tags/korporativnaya-kultura

2. Российское образование [Электронный ресурс]: федеральный портал / ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика». – Москва, [2002]. – Режим доступа: http://www.edu.ru/, свободный (01.04.2022).

3. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: официальный сайт.– Москва, [1999]. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru, свободный (01.04.2022).

4. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]: официальный сайт.– Москва. – Режим доступа: https://mintrud.gov.ru, свободный (01.04.2022).

5. Федеральная налоговая служба [Электронный ресурс]: официальный сайт.– Москва [2005]. – Режим доступа: https://www.nalog.gov.ru/rn77/, свободный (01.04.2022).

6. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека [научной периодики на русском языке]. – Москва, [1999]. – Доступ к полным текстам после регистрации из сети ЧелГУ. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp (01.04.2022).

7. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : официальный сайт компании Консультант Плюс. – URL: http://www.consultant.ru/?utm_source=sps , свободный (01.04.2022).

8. ГАРАНТ [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал [сайт]. – URL: http://www.garant.ru/, свободный (01.04.2022).

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети:

1. Фонд «Общественное мнение» (www.fom.ru)

2. «Левада-центр» (www.levada.ru)

3. Федеральный образовательный портал (http://ecsocman.hse.ru/)

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

4. Международное рейтинговое агентство Standard&Poor's (https://www.spglobal.com/ratings/ru/)

5. Международное рейтинговое агентство Moody’s (https://www.moodys.com/Pages/default_ee.aspx)

6. Международное рейтинговое агентство Fitch Ratings (https://www.fitchratings.com)

7. Международное рейтинговое агентство Universal Credit Rating Group (http://www.ucrgratings.com)

8. Международное рейтинговое агентство Scope Group (https://www.scopegroup.com)

Сайты периодических изданий:

1. СОЦИС (http://socis.isras.ru)

2. СОЦИС (http://www.isras.ru/socis_numbers.html)

3. Социологический журнал (http://knowledge.isras.ru/sj)

4. Социологический Форум (http://www.sociology.ru/forum/index.shtml)

5. Социологическое обозрение (http://www.sociologica.ru/Journal.html)

6. Экономическая социология (http://www.ecsoc.msses.ru)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Освоение дисциплины осуществляется с использованием средств обучения общего назначения:

- аудитории для проведения лекционных и практических занятий 2-го, 4-го и лабораторного корпусов ЧелГУ с возможностью использования переносного мультимедийного оборудования (экран, ноутбук, проектор, колонки);

- компьютерные классы с выходом в интернет;

- учебно-научная лаборатория социально-экономических исследований экономического факультета ЧелГУ (аудитория 122, 2-го учебного корпуса), оборудованная компьютерами с возможностью доступа в интернет (аудитория для самостоятельной работы студентов).

В процессе обучения для целей сбора и обработки социологической информации используются программы: Vortex (лаборатория политологических и социологических исследований Челябинского филиала РАНХиГС), Google Forms, MS Excel. Для представления результатов исследования используются программные средства: MS Word, MS Excel, MS Power Point, Outlook. Для обмена информацией применяются платформы Zoom, Google Meet, Moodle, Teams, Skype.

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

Комплексное изучение обучающимися учебной дисциплины «Кадровое обеспечение деятельности организаций социальной сферы» предполагает: овладение материалами лекций, учебной и дополнительной литературой, указанной в рабочей программе дисциплины; индивидуальную работу обучающихся в ходе семинарских (практических, индивидуальных) занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы обучающихся.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты обучающимися во внимание. Основой для подготовки обучающегося к семинарским занятиям являются лекции и издания, рекомендуемые преподавателем (см. п. 5.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации).

Основной целью семинарских занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала и ходом выполнения обучающимися самостоятельной работы (индивидуальных заданий), обсуждение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы семинарского занятия. При обсуждении на семинарах сложных и дискуссионных вопросов и проблем используются методики интерактивных форм обучения («Сократический диалог», «Займи позицию», ПОПС-формула, «Дискуссия в стиле телевизионного ток-шоу», дебаты и т. д.), что позволяет погружать обучающихся в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем, оптимальную для выработки умений и владений.

Для выполнения заданий самостоятельной работы в письменной форме по темам обучающиеся, кроме рекомендуемой к изучению литературы, электронных изданий и интернет-ресурсов, должны использовать публикации по изучаемой теме в научных журналах, а также перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем (задания для индивидуальной самостоятельной работы см. 5.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации).

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) с обучающимися в ходе изучения материала

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

данной дисциплины.
Выбор методов обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья определяется с учетом особенностей восприятия ими учебной информации, содержания обучения, методического и материально-технического обеспечения. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создания комфортного психологического климата в студенческой группе.

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.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»