

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 18.05.2025 13:51:20 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb9815b6cb77a486b9a8788b8522525	МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Философия менеджента" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Управление цифровой экономикой ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
--	--	---	--------



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

/ В.Е. Федоров

2021 г.

## Рабочая программа дисциплины (модуля)\*

Философия менеджента

Направление подготовки (специальность)

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Управление цифровой экономикой

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2021

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

Челябинск 2021 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля) принята:**

Ученым советом факультета (института, филиала): Факультет управления

Протокол заседания № « 12 » 24.06 2021 г.

Председатель Ученого совета  
факультета (института, филиала) \_\_\_\_\_  Головихин С.А.

Секретарь Ученого совета  
факультета (института, филиала) \_\_\_\_\_  Злоказов В.Ф.

**Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована кафедрой**

Менеджмента

Протокол заседания № « 13 » 22.06 2021 г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  Лушникова Т.Ю.

Автор (составитель) \_\_\_\_\_  канд. экон. наук, зав. кафедрой  
Менеджмента, Лушникова Т.Ю.

**Структура рабочей программы соответствует приказу ректора  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «05» декабря 2018 г. № 678-1**

## 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

Основной целью дисциплины является обеспечить формирование современной мировоззренческой культуры управления, основанной на многообразии типов управления. Постоянное обновление профессиональных знаний, производственная и социальная мобильность магистранта требуют от него качественно иной, гибкой методологической культуры в управленческой деятельности, что также является важнейшей целью философии управления.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.03.ДВ.06.02

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Введение в менеджмент

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

Преддипломная практика

Дионтологические основы социального управления

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

#### УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

##### Знать:

задачи, содержание, формы, средства и технологии коммуникации и межкультурных контактов.

##### Уметь:

Определять основные отличия представлений культур друг о друге.  
Перечислять общие моральные и культурные нормы.

##### Владеть:

общими моральными и культурными нормами

#### ПК-5: Участвует в разработке инновационной и инвестиционной деятельности, рекламной стратегии, связанной с дальнейшим развитием предпринимательской или коммерческой деятельности

##### Знать:

управление предпринимательской или коммерческой деятельностью организации, направленной на удовлетворение нужд потребителей и получение прибыли за счет стабильного функционирования, поддержания деловой репутации и в соответствии с предоставленными полномочиями и выделенными ресурсами.

##### Уметь:

Организовать связи с деловыми партнерами, систему сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом.

##### Владеть:

методами оценки деловых качеств работников; основы делопроизводства

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	<b>Знать:</b>
3.1.1	задачи, содержание, формы, средства и технологии коммуникации и межкультурных контактов.
3.2	<b>Уметь:</b>
3.2.1	Выделять источники информации о культурах и критически их оценивает с точки зрения достоверности образов культур.
3.3	<b>Владеть:</b>
3.3.1	Выделять источники информации о культурах и критически их оценивает с точки зрения достоверности образов культур

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ	
Часов по учебному плану	72	Виды контроля в семестрах: зачеты 9
в том числе		
аудиторные занятия	6	
самостоятельная работа	66	

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

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
<b>Раздел 1. Развитие идей об управлении в философской мысли</b>				
1.1	Основные этапы развития философских идей о социальном управлении. Идеальное государство и идеальный правитель Платона. Проблемы управления в теории политики Аристотеля. Просвещенческие идеи Н. Макиавелли и Т. Гоббса. Философия Просвещения о процессах управления в обществе. Немецкая классическая философия об управлении: максима И. Канта, философия права Г. Гегеля. Управленческие идеи К. Маркса. Основания управления в концепции М. Вебера. /Ср/	9	10	Л1.1
1.2	Эволюция управленческой мысли за рубежом. Теории управления Ф. У. Тейлора как зарождение научной школы менеджмента. Школа научного управления - Ф. И Л. Гилберт, Г. Эмерсон. Социологические методы обработки научной информации. Административное управление – классическая школа: А. Файоль. Школа человеческих отношений – Э. Мейо. /Пр/	9	4	
1.3	Философские аспекты социального лидерства. Лидерство как специфическое социальное качество. Типы лидерства и типы управленческой деятельности. Социальные факторы формирования лидера. Диалектика социальных качеств руководителя и стилей управленческой деятельности. Становление информационного общества и формирование нового типа лидера. Современные подходы к анализу личности менеджера. /Ср/	9	21	
<b>Раздел 2. Онтология и диалектика управления</b>				
2.1	Основные проблемы онтологии управления. Место управления в системе социального бытия. Генезис социального управления и его осмысление в философской мысли. Эклектичная философия управления. Механицистская философия управления. Органицистская философия управления. /Лек/	9	2	
2.2	Роль религии в формировании философии управления. Роль экономики в формировании философии управления. Законы управленческой деятельности как разновидность социальных законов. Источники и движущие силы развития управленческой деятельности. Диалектика сущности и явления, необходимости и случайности, содержания и формы в управленческих процессах. /Ср/	9	10	
2.3	Философские основания управленческой деятельности. Управление как универсалия культуры. Содержание «управления». Формы осознания «управления». Природа управленческой деятельности. Проблема выбора. Проблема связи. Проблема обратной связи. Планирование. Реализация плана. Контроль. Смысл «направления». Смысл «организации». Смысл «регулирования». ЛПР. Замкнутые системы управленческой деятельности. /Ср/	9	25	

#### 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

##### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Собеседование;  
Тест

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

База тестовых вопросов.

1\*. Менеджмент — это:

- а) управление в социально-экономических системах (организациях) в условиях рыночных отношений;
- б) управление производством товаров (услуг);
- в) дело или занятие, которое является источником получения прибыли;
- г) самостоятельный вид профессиональной деятельности по управлению социально-экономической системой (организацией) или ее конкретной сферой.

2\*. Предпосылками возникновения управления как науки являются:

- а) выход в свет книги Ф. Тейлора «Принципы научного управления»;
- б) развитие промышленности, становление рыночного типа хозяйствования;
- в) создание крупных корпораций;
- г) развитие таких наук, как экономика, кибернетика, психология и социология.

3. Исторически менеджмент развивался:

- а) по мере развития социально-экономической среды;
- б) революционным путем;
- в) эволюционным путем;
- г) на основе научных школ управления.

4. Управление было признано наукой и самостоятельной областью исследования:

- а) в конце XV в.; в) в конце XIX — начале XX в.;
- б) в конце XVII — начале XIX в.; г) в середине XX в.

5. К научным школам управления не относится:

- а) школа научного управления;
- б) классическая (административная) школа управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа А. Маслоу.

6. Автором-разработчиком 14 принципов менеджмента является:

- а) Э. Мэйо; в) А. Файоль;
- б) М. Вебер; г) Ф. Гилбрет.

7. Общими функциями менеджмента являются:

- а) управление, планирование, координация, контроль;
- б) планирование, организация, координация, мотивация и контроль;
- в) организация, мотивация, кооперация и контроль;
- г) маркетинг и реклама.

8. Основателем школы научного управления является:

- а) Э. Мейо; в) А. Файоль;
- б) Ф. Тейлор; г) А. Маслоу;
- д) М. Вебер.

9. Наибольший вклад в развитие административной школы управления внес:

- а) П. Дракер; в) З. Мэйо;
- б) А. Файоль; г) Мак-Клелланд;
- д) Ф. Герцберг.

10\*. А. Файоль сформулировал:

- а) функции управления;
- б) принципы мотивации труда;
- в) принципы управления;
- г) должностные обязанности менеджера;
- д) методы управления.

11. Автором модели рациональной бюрократии является:

- а) А. Файоль; в) М. Вебер;
- б) Г. Эмерсон; г) Г. Форд.

12. Основателем школы человеческих отношений является:

- а) М. Вебер; в) П. Дракер;
- б) Э. Мейо; г) А. Маслоу

13. Впервые стала официально учитывать человеческий фактор:

- а) классическая школа управления;
- б) школа научного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа человеческих резервов

14. Причины тех или иных поступков людей наиболее серьезно стала изучать:

- а) классическая (административная) школа;
- б) школа поведенческих наук;
- в) школа научного управления;
- г) школа человеческих отношений.

15. К факторам, влияющим на национальную модель управления, относятся:

- а) географическое положение страны;
- б) духовное развитие общества;
- в) менталитет нации;
- г) численность населения страны.

16\*. Модель управления организацией — это:

- а) совокупность представлений о том, как выглядит система управления, как она воздействует на объект управления;
- б) самостоятельный вид профессиональной деятельности по управлению организацией или ее конкретной сферой;
- в) управление производственной и экономической деятельностью коммерческих и некоммерческих организаций;
- г) условный аналог системы управления организацией, представление самых общих ее осмысленных характеристик.

17\*. Для системы управления экономикой России с 20-х по 80-е гг. XX в. было характерно:

- а) директивное планирование;
- б) устранение государства от управления экономикой;
- в) социально ориентированное рыночное регулирование;
- г) государственное регулирование.

18. Что такое валентность вознаграждения?

- а) нерегулярность;
- б) мера ценности или приоритетности;
- г) открытость;
- д) индивидуальная направленность;

19. Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.

- а) методы управления
- б) способ контроля
- в) характер принятия решения
- г) стиль поведения лидера

20. Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по ...

- а) Теории Y
- б) Эволюционной теории
- в) Биологической теории
- г) Теории X

21. Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:

- а) потребность в безопасности
- б) когнитивные потребности
- в) потребность в признании
- г) эстетические потребности

22. В Хоторнских экспериментах принимал участие:

- а) Элтон Мэйо
- б) Фридерик Гилбретт
- в) Гуго Мюнстерберг
- г) Девид Мак-Клелланд

23. Менеджмент как профессию определила школа:

- а) научного управления
- б) эмпирическая
- в) административная
- г) поведенческих наук

24. В рамках школы поведенческих наук работал

- а) Гуго Мюнстерберг
- б) Девид Мак-Грегор
- в) Анри Файоль
- г) Гаррингтон Эмерсон

25. Восстановите порядок возникновения школ управления

- А. Школа человеческих отношений
- Б. школа научного управления
- В. Эмпирическая школа
- Г. Школа поведенческих отношений
- Д. Классическая школа управления

- а) Б-А-Д-Г-В
- б) Б-Д-А-Г-В

26. Понятие «социальный человек» ввел:

- а) Мери Паркер;
- б) Фредерик Герцберг;
- в) Элтон Мэйо.

27\*. Отличие многих современных российских менеджеров высшего звена от топ-менеджеров развитых стран заключается в том, что они:

- а) имеют более высокий уровень знаний, умений и навыков по управлению организацией;
- б) часто имеют техническое или технологическое образование;
- в) не имеют доли в уставном капитале организации;
- г) имеют долю в уставном капитале, размер которой недопустим для топ-менеджеров.

28. Для менеджеров России в начале XXI в. характерными являются следующие проблемы:

- а) те же, что и для менеджеров большинства стран с развитой рыночной экономикой;
- б) те, которые возникают у менеджеров в слаборазвитых странах;
- в) специфические, которых нет ни в одной стране мира;
- г) те же, что и для менеджеров всех стран мира.

29\*. Особенности российского менеджмента по сравнению с американским являются:

- а) умение менеджеров работать в команде;
- б) недостаток опыта руководства организацией в рыночных условиях;
- в) умение менеджеров проводить презентации;
- г) негативное отношение к федеральным и региональным законам.

30\*. Формирующийся российский менеджмент должен учитывать:

- а) менталитет российского народа;
- б) отношение подчиненных к работе;
- в) опыт менеджмента в странах с развитой рыночной экономикой;
- г) образование персонала организации.

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

База теоретических вопросов для собеседования

1. Современные концепции менеджмента.
2. Идеи эволюционизма.
4. Идеи П. Друкера. Социальная организация.
5. Взаимодействие личности и общества как необходимое условие эффективного управления.
6. Основные идеи русской школы философии менеджмента.
7. Сущность управления, субъект, объект, механизм управления.
8. Системный подход в социальном управлении: характеристика основных принципов.
9. Структурно-функциональный подход: основные положения.
10. Философия бихевиоризма в современном обществе.
11. Синергетическая теория социального управления.
12. Контроль и управление в свете синергетической теории.
13. Практическая философия и моделирование социальных систем.

14. Место, структура и содержание управления в системе деятельности.
15. Идеи парадигмы «сложного мышления» Э.Морена.
16. Управляемые системы: понятие, классификация.
17. Общественные процессы – как объекты управления.
18. Субъектно-ориентированный подход: основные положения.
19. Парадигмы управления в контексте научной рациональности.
20. Онтологические схемы организации деятельности в процессах управления развитием.
21. Методологические схемы организации взаимодействия субъектов инновационного развития.
22. Концепция управление развитием: основные положения.
23. Философия управления как научное направление и как учебная дисциплина.
24. Специфика философского анализа управления как социального феномена
25. Место философии управления в системе социально-гуманитарных наук.
26. Управление как вид деятельности человека.
27. Человек как объект философии управления.
28. Онтологические, гносеологические, диалектические, аксиологические аспекты управленческой деятельности.
29. Основные этапы развития философских идей о социальном управлении.
30. Идеальное государство и идеальный правитель Платона.
31. Проблемы управления в теории политики Аристотеля.
32. Концепция социального управления в философских работах Н. Макиавелли и Т. Гоббса.
33. Немецкая классическая философия об управлении: максима И. Канта.
34. Немецкая классическая философия об управлении: философия права Г. Гегеля.
35. Управленческие идеи К. Маркса.
36. Основания управления в концепции М. Вебера.
37. Философия менеджмента: предмет, цели и задачи.

#### **6.4. Критерии оценивания**

Критерии оценивания теоретического вопроса:

- «отлично» (9-10 баллов) характеризует высокий уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи изучаемых процессов и явлений, умеет грамотно оперировать основными категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы;
- «хорошо» (6-8 баллов) характеризует средний уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать основными категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы;
- «удовлетворительно» (3-5 баллов) характеризует базовый уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать основными категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы;
- «неудовлетворительно» (0-2 балла) характеризует недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

Критерии оценивания теста:

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла:

- «отлично» (9-10 баллов) характеризует высокий уровень освоения проверяемых компетенций (90-100% выполненных заданий);
- «хорошо» (6-8 баллов) характеризует средний уровень освоения проверяемых компетенций (76-89% выполненных заданий);
- «удовлетворительно» (3-5 баллов) характеризует базовый уровень освоения проверяемых компетенций (61-75% выполненных заданий);
- «неудовлетворительно» (0-2 баллов) характеризует недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций (менее 61% выполненных заданий).

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными в ходе проведения промежуточной аттестации.

Итоговая оценка:

- 91-100 баллов – отлично;
- 76-90 баллов – хорошо;
- 61-75 баллов – удовлетворительно;
- 60 и менее баллов – неудовлетворительно;
- 61-100 баллов – зачтено;

60 и менее баллов – не зачтено.

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично». Он предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания теории управления, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи.
2. Средний уровень соответствует оценке «хорошо». Он предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание процесса управления, выработки и реализации управленческих решений; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.
3. Базовый уровень соответствует оценке «удовлетворительно». Он предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теории управления, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.
4. Низкий уровень соответствует оценке «неудовлетворительно».

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

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Батурин В.К.	Философия управления: учебное пособие ( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=354800">http://znanium.com/catalog/document?id=354800</a> )	Москва : Вузовский учебник, 2019	ЭБС

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

## 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

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 «E1Braile-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, заушным 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 CleVu 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.