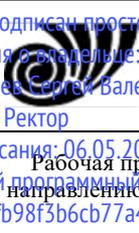


|                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Документ подписан простой электронной подписью<br/>Информация о владельце:<br/>ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич<br/>Должность: Ректор<br/>Дата подписания: 06.05.2025 10:34:49<br/>Уникальный программный ключ:<br/>04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b87232323</p> |  <p>МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ<br/>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)</p> | <p>Рабочая программа дисциплины "Организационная психология и организационное поведение" по направлению подготовки (специальности) "Психология" направленности (профилю) Психологическое консультирование и коучинг ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>стр. 1</p>                                                                                                                                                                                                                            |

**Рабочая программа дисциплины (модуля)\***  
**Организационная психология и организационное поведение**

Направление подготовки (специальность)

37.03.01 Психология

Направленность (профиль)

Психологическое консультирование и коучинг

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2022

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

Челябинск 2022 г.

**37.03.01 Психология, Психологическое консультирование и коучинг, дисциплина "Организационная психология и организационное поведение", очная форма обучения, 2022 год набора**

Проректор по учебной работе      утверждено 30.05.2022      В.Е. Федоров

Ученым советом института образования и практической психологии

Протокол заседания № 12 от 23.05.2022

Председатель Ученого совета  
института образования и  
практической психологии

согласовано

И.А. Трушина

**Заседанием кафедры специальной и клинической психологии**

Протокол заседания № 7 от 28.04.2022

Заведующий кафедрой

согласовано

С.А. Макаров

Автор (составитель)

А.А. Данилова

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



## 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

Целью дисциплины является подготовка студентов к профессиональному решению организационно-психологических проблем.

Задачи освоения дисциплины:

- формирование систематических знаний о психологических основах управленческой деятельности и их применение к решению практических задач в организациях
- ознакомление студентов с современным состоянием организационной психологии, с отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями и концепциями;
- способствовать развитию у студентов способностей осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии;
- познакомить студентов с практическими методами и методиками организационно-психологической

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.02.01

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Общепсихологический практикум

Общая психология

Технологии публичного выступления и презентации

Социальная психология

Возрастная психология и психология развития

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

Психологические технологии работы с конфликтами

Психология принятия управленческих решений

Технологии проведения ассессмента (научный семинар)

Технологии тайм-менеджмента

Инклюзивная компетентность в социальной и профессиональной сферах

Консультирование и коучинг: модели и подходы

Производственная практика в профильных организациях №1

Психология буллинга и моббинга в организации

Научно-исследовательская (квалификационная) практика

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

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

**Знать:**

**Уметь:**

**Владеть:**

**УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению**

**Знать:**

**Уметь:**

**Владеть:**

**ОПК-5: Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера**

**Знать:**

**Уметь:**

**Владеть:**



**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3.1</b> | <b>Знать:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 3.1.1      | проблематику, методы, основные достижения и тенденции развития организационной психологии.                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>3.2</b> | <b>Уметь:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 3.2.1      | использовать теоретические знания для анализа организационно-психологических проблем, осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии, применяя организационно-психологические методы и методики в соответствии с целями, задачами и методологией исследования |
| <b>3.3</b> | <b>Владеть:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 3.3.1      | навыками применения психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану психологического здоровья индивидов и групп                                                                                                                                                                  |

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

|                         |     |                                              |
|-------------------------|-----|----------------------------------------------|
| Общая трудоемкость      |     | <b>4 ЗЕТ</b>                                 |
| Часов по учебному плану | 144 | Виды контроля в семестрах:<br><br>экзамены 3 |
| в том числе             |     |                                              |
| аудиторные занятия      | 90  |                                              |
| самостоятельная работа  | 0   |                                              |
| часов на контроль       | 54  |                                              |

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

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/                                                                          | Семестр / Курс | Часов | Литература     |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------|----------------|
|             | <b>Раздел 1. Организационная психология как область научного знания</b><br><b>Общая характеристика организации</b> |                |       |                |
| 1.1         | Введение в организационную психологию /Лек/                                                                        | 3              | 2     |                |
| 1.2         | Понятие и свойства организации. Организация и управление /Лек/                                                     | 3              | 4     | Л1.4 Л1.5      |
| 1.3         | Типология и классификация организаций /Лек/                                                                        | 3              | 4     | Л1.1           |
| 1.4         | Организационная патология /Лек/                                                                                    | 3              | 4     |                |
| 1.5         | Нововведения в организациях /Лек/                                                                                  | 3              | 4     | Л1.1           |
| 1.6         | Развитие концепции организации в зарубежной психологии /Пр/                                                        | 3              | 2     | Л1.1           |
| 1.7         | Жизненный цикл организации и проблемы характерные для каждой стадии /Пр/                                           | 3              | 4     |                |
| 1.8         | Власть и политика в организации. Проблема субъекта организационной власти /Пр/                                     | 3              | 6     | Л1.3 Л1.4 Л1.5 |
| 1.9         | Теории поведения человека в организации /Пр/                                                                       | 3              | 2     |                |
| 1.10        | Корпоративная культура организации. Организационная культура как фактор управления поведением в организации /Пр/   | 3              | 6     | Л1.3           |
| 1.11        | Современные тенденции развития организаций /Пр/                                                                    | 3              | 4     |                |
|             | <b>Раздел 2. Психологические аспекты индивидуального поведения в организации</b>                                   |                |       |                |
| 2.1         | Личностные основы поведения человека в организации. Социализация индивида в организации /Лек/                      | 3              | 4     |                |
| 2.2         | Понятие и развитие карьеры /Лек/                                                                                   | 3              | 2     |                |
| 2.3         | Теории мотивации. Управление процессом мотивации /Лек/                                                             | 3              | 4     | Л1.2 Л1.4      |
| 2.4         | Удовлетворенность трудом (работой) /Пр/                                                                            | 3              | 2     | Л1.2           |
| 2.5         | Стресс и работа /Пр/                                                                                               | 3              | 2     | Л1.2           |
| 2.6         | Ценности работников в организации и организационное поведение. Отбор персонала /Пр/                                | 3              | 2     |                |
| 2.7         | Лояльность и преданность организации /Пр/                                                                          | 3              | 4     | Л1.5           |
| 2.8         | Мотивация и результативность. Основные теории мотивации /Пр/                                                       | 3              | 4     |                |



|                                        |                                                                                                                                       |   |   |           |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|-----------|
| 2.9                                    | Сущность синдрома «выгорания». Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные). /Пр/                                  | 3 | 2 |           |
| <b>Раздел 3. Группы в организациях</b> |                                                                                                                                       |   |   |           |
| 3.1                                    | Группы в организации /Лек/                                                                                                            | 3 | 2 |           |
| 3.2                                    | Руководство и лидерство. Теории лидерства. /Лек/                                                                                      | 3 | 4 | Л1.2 Л1.4 |
| 3.3                                    | Командообразование в организации /Лек/                                                                                                | 3 | 2 | Л1.5      |
| 3.4                                    | Формирование группового поведения в организации /Пр/                                                                                  | 3 | 2 |           |
| 3.5                                    | Коммуникативное поведение в организации /Пр/                                                                                          | 3 | 4 |           |
| 3.6                                    | Конфликты в организациях. Методы управления и профилактики конфликтным поведением индивида, группы. Стили поведения в конфликте. /Пр/ | 3 | 4 | Л1.2 Л1.4 |
| 3.7                                    | Психологические аспекты принятия управленческого решения /Пр/                                                                         | 3 | 2 | Л1.5      |
| 3.8                                    | Социально-психологический климат в организации /Пр/                                                                                   | 3 | 2 | Л1.5      |

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Студентам очной формы обучения зачет ставится по результатам их активности, результативности работы на практических занятиях, успешности написания терминологических диктантов и контрольных работ. Студенты, не получившие зачет по итогам практических занятий, сдают его в порядке пересдачи, как имеющие академическую задолженность, по вопросам, предлагаемым в п.5.3. настоящей рабочей программы курса. В этом случае зачет проходит в форме устного индивидуального собеседования со студентом. В такой же форме сдают зачет и студенты заочной формы обучения.

Студенты сдают экзамен, по вопросам, предлагаемым в п.5.3. настоящей рабочей программы курса. Экзамен проходит в форме устного индивидуального собеседования со студентом, по вопросам из билета. Экзамен проходит в письменной форме по билетам, в каждом из которых два вопроса. Основная цель экзамена – выявить и оценить уровень знаний и понимания студентами ключевых понятий курса «Организационная психология». Студент должен уметь изложить знания об основных положениях теоретических теории организации. Студент должен продемонстрировать способность к анализу материала и самостоятельному суждению об основных тенденциях и закономерностях развития организационной психологии.

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

1. При изучении системы ценностей, норм, правил и поведенческих стереотипов организации новому человеку необходимо ... знать только те из них, которые являются ключевыми на первом этапе взаимодействия человека и организации  
собрать максимально возможное количество информации о системе ценностей, норм и т.д., характерных для данной организации довольствоваться информацией предоставленной работодателем  
обговорить все интересующие с руководителем и выяснить, какие нормы являются формальными, а какие необходимо соблюдать

2. Вхождение нового человека в организацию сопряжено с ...  
адаптацией к физической среде адаптацией к социальной среде  
коррекцией или изменением поведения человека изменениями и модификациями в организации

3. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является важной задачей для ... отдела кадров  
сотрудников, окружающих человека самого человека управления организацией

4. Взаимодействие человека и организации рассматривается с двух позиций: организации и внешней окружающей среды организации и человека и внешнего окружения человека и его действий в организации



5. К установлению взаимодействия человека и организации существует ...  
подхода. Два  
Три  
Четыре

6. 4 типа адаптации человека в организации:  
отрицание, принятие всех норм ценностей, объективизм, индивидуализм отрицание, конформизм, мимикрия,  
адаптивный индивидуализм конформизм, бюрократизм, демократизм,  
отрицание объективизм, мимикрия, демократизм, консюмеризм

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

1. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии.
2. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину.
3. Область и предмет исследования организационной психологии.
4. Организационная психология как система поведенческих технологий.
5. Влияние успехов американских, европейских и японских компаний на развитие организационной психологии.
6. Уровни анализа в организационной психологии.
7. Ситуационный подход в организационной психологии.
8. Научная парадигма современной организационной психологии.
9. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность.
10. Власть как базовая категория организационной психологии.
11. Проблема субъекта организационной власти.
12. Перспективы развития организационной психологии.
13. Доверие в организации и воспринимаемая организационная поддержка,
14. Лояльность и приверженность персонала,
15. Увлеченность персонала работой,
16. Управление карьерой.
17. Феномен власти.
18. Власть как межличностное взаимодействие.
19. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте.
20. Административное повиновение.
21. Власть как системообразующая категория организационной психологии.
22. Лидерство и организационная власть.
23. Теории лидерства.
24. Заместители лидерства в организации.
25. Лидерство, руководство - сущность и специфика.
26. Социальное влияние в руководстве коллективом.
27. Социальное влияние и лидерство.
28. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства.
29. Природа организаций и организационные цели с точки зрения психологии.
- Формализация организационного поведения.
30. Мотивация.
31. Содержательные теории мотивации.
32. Процессуальные теории мотивации.
33. Понятие организационной культуры, содержание и уровни организационной культуры.
34. Формирование организационной культуры.
35. Влияние культуры на организационную эффективность.
36. Классификация и природа групп в организации.
37. Стадии развития группы.
38. Групповое давление и конформность.
39. Групповая сплоченность и совместимость.
40. Структура группы.
41. Ролевая идентификация.
42. Групповые (ролевые) ожидания.



43. Ролевой конфликт.
44. Групповые нормы.
45. Групповые санкции.
46. Нормы в организации.
47. Формирование групповых норм.
48. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.
49. Общение в организации.
50. Коммуникативная функция общения.
51. Регулятивная функция общения.
52. Перцептивная функция общения.
53. Особенности межличностного восприятия.
54. Общение и понимание.
55. Формальное и неформальное общение в организации.
56. Общение и стиль управления.
57. Пути повышения эффективности общения в организации.
58. Индивидуальные различия.
59. Индивидуальный стиль деятельности.
60. Способности и их соответствие требованиям организации.
61. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
62. Личность и организация.
63. Теории личности.
64. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
65. Ценности работников в организации и организационное поведение.
66. Отбор персонала.
67. Оценочное интервью.
68. Тестирование, используемое в профотборе.
69. Центр оценки кадров.
70. Коммуникация и общение, интерактивная, перцептивная и коммуникативная стороны общения.
71. Конфликт: виды, стадии, последствия, преодоление, конфликтная личность.
72. Трудовые аттитюды.
73. Удовлетворенность трудом, увлеченность персонала работой,
74. Поведение и переживания, связанные с работой.
75. Стресс и работа. Синдром «выгорания».
76. Методы психологической помощи при стрессе.
77. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников.
78. Стрессоры в производственной среде.
79. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.
80. Гендерные различия реакции на стресс.
81. Сущность синдрома «выгорания».
82. Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).
83. История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм, интеракционизм, когнитивизм.
84. Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности.
85. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства.
86. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства,
87. Лидерство как инструмент влияния на группу, влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание.
88. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства.
89. Лидерство как инструмент влияния на группу.
90. Нравственная регуляция управленческих интеракций.
91. Изменения установок: теории когнитивного диссонанса.
92. Управление организационными изменениями и организационное развитие. Модель организационных изменений К. Левина,
93. Модель организационных изменений Э. Шейна,



94. Ордерная модель организационных изменений Л.Н. Аксеновской.  
95. Эффективность организационных изменений и их психологическая оценка.  
96. Психологические последствия изменений для организации и персонала: субъективная трудовая незащищенность.  
97. Изменение организационной культуры.

#### 6.4. Критерии оценивания

##### КРИТЕРИИ ОТВЕТОВ НА ЗАЧЕТЕ

Отметка «Зачтено» ставится, если студент демонстрирует точное и прочное знание материала в заданном объеме; понимает материал, способен самостоятельно рассуждать и делать умозаключения, основанные на анализе научного психологического знания. Возможны некоторые неточности, но такие, которые не служат препятствием для дальнейшего обучения.

Отметка «Не зачтено» ставится, если студент материалом не владеет, не понимает его, знания поверхностные, отрывочные, студент не способен самостоятельно рассуждать и делать умозаключения, основанные на анализе пройденного материала, допускает серьезные ошибки.

##### КРИТЕРИИ ОЦЕНОК НА ЭКЗАМЕНЕ

Оценка Требования к ответу

Отлично Точное и прочное знание материала в заданном объеме. Понимание материала, способность самостоятельно рассуждать и делать умозаключения, основанные на анализе научного знания.

Хорошо Прочное знание материала при малозначительных неточностях (не более двух-трех). Недостаточно полное понимание материала, незначительные неточности при вынесении собственных умозаключений, основанных на анализе научного знания.

Удовлетворительно Знание материала с заметными пробелами, неточностями, но такими, которые не служат препятствием для дальнейшего обучения. Недостаточно понимание материала, слабо выраженная способность к самостоятельному суждению.

Неудовлетворительно Знание материала с заметными пробелами, неточностями. Недостаточно понимание материала, слабо выраженная способность к самостоятельному суждению.

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

#### 7.1. Рекомендуемая литература

##### 7.1.1. Основная литература

|      | Авторы,                           | Заглавие                                                                                                                                                                                            | Издательство,                                           | Ресурс |
|------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------|
| Л1.1 | Устинов А. Н.,<br>Селезнев В. А.  | Теория организации: учебно-практическое пособие: учебное пособие<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90782">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90782</a> ) | Москва :<br>Евразийский<br>открытый<br>институт, 2009   | ЭБС    |
| Л1.2 | Быков С. В.                       | Организационная психология: учебное пособие<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=375365">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=375365</a> )                    | Самара :<br>Самарская<br>гуманитарная<br>академия, 2013 | ЭБС    |
| Л1.3 | Леонова А. Б.,<br>Чернышева О. Н. | Психология труда и организационная психология:<br>современное состояние и перспективы развития:<br>хрестоматия                                                                                      | Москва: Радикс,<br>1995                                 |        |
| Л1.4 | Винокуров Л. В.,<br>Скрипюк И. И. | Организационная психология                                                                                                                                                                          | СПб.: Питер,<br>2000                                    |        |
| Л1.5 | Ушамирская Г.                     | Организационная психология: студенческая научная работа<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=228017">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=228017</a> )        | Москва :<br>Студенческая<br>наука, 2012                 | ЭБС    |

#### 7.3 Перечень информационных технологий

##### 7.3.1 Программное обеспечение

Microsoft Office Professional Plus 2010 (Лицензия Троицкого филиала)

LMS Moodle



MS Office365

Adobe Reader

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

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием, рассчитанная на одну учебную группу – 15-20 мест.

Электронный читальный зал научной библиотеки ЧелГУ (аудитория 206), оснащенный персональными компьютерами, мультимедийной аппаратурой. В аудитории обеспечен доступ к различной справочной литературе, энциклопедиям, библиографическим и полнотекстовым базам данных, информационным ресурсам «Интернет».

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

– лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;

– учебная аудитория для практических занятий (семинаров) – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);

– учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушениями зрения.

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

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

Перечень специальных технических средств обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющихся в Региональном учебно-научном центре инклюзивного образования ЧелГУ:

– Тифлотехническая аудитория: тифлотехнические средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные и цифровые диктофоны; специальное программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы.

– Сурдотехническая аудитория: радиокласс «Сонет-Р», программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеомагнитофон.

В случае применения при изучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий обучающемуся необходимо иметь доступ к компьютеру, ноутбуку, планшету, смартфону с программным обеспечением, позволяющим воспроизводить видеофайлы, аудиофайлы, презентации, просматривать изображения различных форматов, создавать текстовые файлы в формате Word, Powerpoint.

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

Обязательное направление учебной деятельности студента в рамках дисциплины – работа на практических занятиях. Подготовка к любому практическому занятию включает в себя ряд этапов. Прежде всего, следует ознакомиться с планом занятия. Вторым этапом является изучение основной и дополнительной литературы, а также составление простого или сводного конспекта.

После изучения литературы и составления конспекта необходимо составить план ответа и продумать содержание выступления, примеры. Особое внимание следует уделять работе над содержанием понятий. Важно понимать логику автора понятия, искать расшифровку незнакомых терминов. По вопросам, которые вызывают трудности при изучении, можно получить индивидуальную или групповую консультацию у преподавателя.

Важным направлением учебной деятельности студентов является самостоятельная работа по предложенным вопросам. Внимательно ознакомьтесь с вопросами, которые предусматривают самостоятельное изучение. Затем следует найти источники информации по соответствующему вопросу, используя предложенный преподавателем список обязательной и дополнительной литературы, а также ресурсы сети Интернет. Во время чтения целесообразно осуществлять теоретический анализ текста: выделять главные мысли, находить аргументы, подтверждающие основные тезисы, а также иллюстрирующие их примеры и т.д. После этого можно приступить к выполнению задания (составление конспекта, заполнение таблицы, подготовка сообщения, анализ статистических данных, их интерпретация и др.). При этом важно помнить, что выполненное задание во всех случаях должно



отражать основные выводы, к которым вы пришли в процессе самостоятельной учебной деятельности

В освоении дисциплины (модуля) 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.

В случае применения при обучении электронного обучения, дистанционных технологий общения обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени: онлайн-занятия в ИС Microsoft Teams, в том числе при помощи платформы для видеоконференцсвязи Zoom, отложенного времени: система дистанционного обучения Moodle, электронная почта и др.

Определенную часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Обучающиеся имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей и мессенджеров.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

## 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, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» A2 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.