



Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2024

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

Челябинск 2024 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- Систематизировать полученные знания.
- Показать умение выявлять и решать теоретические и практические задачи управления персоналом, применять современные методы решения поставленных задач.
- Закрепить полученные навыки самостоятельной работы.
- Приобрести практические навыки разработки проектов совершенствования управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: БЗ.01(Д)

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Правоведение
Математика
История
Экономическая теория
Этика деловых отношений в организации
Социология труда
Основы научных исследований
Деловой иностранный язык
Экономика организации
Трудовое право
Экономика труда
Управление персоналом организации
Основы кадровой политики и кадрового планирования
Документационное и нормативно-правовое обеспечение работы с персоналом
Регламентация и нормирование труда
Основы организации труда
Оплата труда персонала
Конфликтология
Экономика управления персоналом
Производственная практика
Преддипломная практика
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Связи с общественностью в управлении персоналом
Социально-экономическая статистика

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

Защита выпускной квалификационной работы является завершающим этапом обучения.

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

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

Знать:

методы критического анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий

Уметь:

анализировать проблемные ситуации на основе системного подхода, выработать стратегию действий

Владеть:



навыками анализа проблемной ситуации с позиции системного подхода

УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Знать:

методы управления проектами на всех этапах его жизненного цикла

Уметь:

управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Владеть:

приемами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Знать:

методы организации работы команды

Уметь:

организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Владеть:

навыками руководства командой

УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

Знать:

методы коммуникативных технологий

Уметь:

применять коммуникативные технологии

Владеть:

коммуникативными технологиями

УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Знать:

методы межкультурного взаимодействия

Уметь:

анализировать практику межкультурного взаимодействия

Владеть:

навыками межкультурного общения

УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Знать:

методы самооценки

Уметь:

анализировать приоритеты собственной деятельности

Владеть:

методикой самодиагностики

ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;

Знать:



Рабочая программа дисциплины "Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 5

экономическую, организационную, управленческую теории

Уметь:

анализировать практику управленческой деятельности

Владеть:

методами критического анализа

ОПК-2: Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач;

Знать:

методы сбора данных

Уметь:

собирать цифровые данные

Владеть:

методами сбора и анализа данных

ОПК-3: Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;

Знать:

методы разработки управленческих решений

Уметь:

применять методы разработки управленческих решений управленческие решения

Владеть:

навыками разработки и принятия управленческих решений

ОПК-4: Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;

Знать:

бизнес-модели организации

Уметь:

проявлять лидерские качества при решении профессиональных задач

Владеть:

навыками организации проектной и процессной деятельности при решении профессиональных задач

ОПК-5: Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.

Знать:

передовые достижения в исследовании менеджмента

Уметь:

применять достижения теории менеджмента

Владеть:

знаниями в области менеджмента

ПК-1: Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного подразделения

Знать:

методы операционного управления

Уметь:



Рабочая программа дисциплины "Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 6

разрабатывать системы операционного управления и организовывать работу структурного подразделения

Владеть:

системами операционного управления

ПК-2: Владеет навыками внедрения и реализации операционного управления человеческими ресурсами и организации работы структурного подразделения

Знать:

теорию управления человеческими ресурсами

Уметь:

организовывать работу в структурных подразделениях

Владеть:

методами управления человеческими ресурсами

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

Знать:

теорию стратегического менеджмента

Уметь:

разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами

Владеть:

методами анализа актуальных проблем в управлении человеческими ресурсами

ПК-4: Способен реализовывать стратегии управления человеческими ресурсами, осуществляет проекты и мероприятия с целью решения профессиональных задач

Знать:

способы реализации стратегии управления человеческими ресурсами

Уметь:

разрабатывать проект стратегического управления человеческими ресурсами

Владеть:

навыками разработки и организации проектов стратегического управления человеческими ресурсами

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Теорию управления проектом стратегического развития человеческих ресурсов на всех этапах его жизненного цикла
3.2	Уметь:
3.2.1	Способен управлять стратегией развития человеческих ресурсов на всех этапах его жизненного цикла
3.3	Владеть:
3.3.1	Навыки стратегического управления человеческими ресурсами

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость		9 ЗЕТ
Часов по учебному плану	: 324	Виды контроля в семестрах: экзамены 4
в том числе	:	
аудиторные занятия	: 0	
самостоятельная работа	: 298,6	
:	:	
контактная работа:	25,4	
ИКР:	25,4	



5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты			
1.1	Подготовка теоретической главы /ИКР/	4	25,4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1
1.2	Подготовка аналитической главы /Ср/	4	100,6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1
1.3	Подготовка проектной главы и оформление ВКР в целом /Ср/	4	140	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1
1.4	Подготовка к защите /Ср/	4	58	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

ВКР, доклад, защита

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

1. Формирование системы оценки эффективности управленческого персонала.
2. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами.
3. Разработка политики и стратегии управления человеческими ресурсами.
4. Особенности кадровой политики организации в условиях финансового кризиса (или переход к цифровой экономике, или благоприятной рыночной ситуации).
5. Влияние внешней и внутренней среды на стратегию УЧР.
6. Нормирование деятельности по управлению человеческими ресурсами.
7. Нормирование численности специалистов.
8. Человеческий капитал организации: оценка и развитие.
9. Геймификация в управлении человеческими ресурсами: возможности, ограничения, практика использования.
10. Совершенствование кадровой стратегии организации с целью повышения конкурентоспособности.
11. Стажировка как метод подготовки менеджеров высшего звена.
12. Инновационные технологии вознаграждений персонала современной организации.
13. Организация бюджетирования развития персонала.
14. Баланс интересов персонала и работодателей: оценка и регулирование.



15. Повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия.
16. Организационно-управленческий потенциал персонала как фактор развития предприятия.
17. Вовлеченность работников в инновационный процесс: индивидуальные и организационные факторы.
18. Влияние стилей лидерства на трудовое поведение работников.
19. Методы повышения лояльности персонала.
20. Соотношение профессионального развития и должностного роста в карьере руководителей и его влияние на эффективность деятельности.
21. Методы мотивации на эффективный труд при отсутствии должностного роста в долгосрочном периоде.
22. Влияние личностных и организационных факторов на удовлетворенность трудом и их соотношение.
23. Факторы текучести и удержания различных категорий персонала.
24. Влияние активных методов адаптации на стабильность персонала.
25. Факторы, влияющие на выбор организации-работодателя при «рынке работника».
26. Методы повышения эффективности отбора персонала при «рынке работодателя».
27. Мотивация различных поколений работников: сходства, отличия, конфликты и методы их устранения.
28. Мотивирующее и демотивирующее воздействия системы материального стимулирования.
29. Управление временными сотрудниками.
30. Управление кросс-культурными отношениями (межнациональными, при слиянии организации, межкорпоративными межпрофессиональными).
31. Применимость подходов к управлению человеческими ресурсами по процессам и по ситуациям к управлению человеческими ресурсами по процессам и по ситуациям в российских организациях.
32. Требования работодателей к компетенции в сфере управления персоналом.
33. Эффективность использования тренингов в обучении персонала.
34. Разработка программы повышения квалификации в сфере управления персоналом для руководителей среднего звена.
35. Разработка системы управления персоналом в организациях малого и среднего бизнеса.
36. Формирование эффективной управленческой команды.
37. Управление деловой карьерой.
38. Формирование модели управления человеческими ресурсами предприятия.
39. Механизмы социальной ответственности в организации.
40. Методы стимулирования труда работников.
41. Стиль руководства и методы работы с персоналом организации.
42. Управление моделью профессиональной адаптации персонала организации.



43. Социально-психологические аспекты управления персоналом организации.
44. Организация непрерывного обучения персонала современной организации.
45. Разработка модели аттестации управленческого персонала.
46. Управление творческой активностью персонала.
47. Управление командообразованием в организации.
48. Модель формирования лояльности работников организации.
49. Методы профилактики отклонений в трудовом поведении работников.
50. Формирование системы оценки эффективности управленческого персонала.
51. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами.
52. Разработка политики и стратегии управления человеческими ресурсами.
53. Особенности кадровой политики организации в условиях финансового кризиса (или перехода к цифровой экономике, или благоприятной рыночной ситуации).
54. Влияние внешней и внутренней среды на стратегию УЧР.
55. Нормирование деятельности по управлению человеческими ресурсами.
56. Нормирование численности специалистов.
57. Человеческий капитал организации: оценка и развитие.
58. Геймификация в управлении человеческими ресурсами: возможности, ограничения, практика использования.
59. Совершенствование кадровой стратегии организации с целью повышения ее конкурентоспособности.
60. Стажировка как метод подготовки менеджеров высшего звена.
61. Инновационные технологии вознаграждений персонала современной организации.
62. Организация бюджетирования развития персонала.
63. Баланс интересов персонала и работодателей: оценка и регулирование.
64. Повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия.
65. Организационно-управленческий потенциал персонала как фактор развития предприятия.
66. Вовлеченность работников в инновационный процесс: индивидуальные и организационные факторы.
67. Влияние стилей лидерства на трудовое поведение работников.
68. Методы мотивации на эффективный труд при отсутствии должностного роста в долгосрочном периоде.
69. Влияние личностных и организационных факторов на удовлетворенность трудом и их соотношение.
70. Факторы текучести и удержания различных категорий персонала.
71. Применение технологии коучинга для развития человеческих ресурсов организации.



72. Методы повышения эффективности отбора персонала

6.4. Критерии оценивания

Критерии качества ВКР:

Соответствие содержания, целей и задач теме ВКР, четкость их постановки. Логичность и рациональность структуры исследования. Стиль изложения.

Максимальный балл 10

Глубина проработки (правовая, экономическая, социально-психологическая и др.) темы исследования, наличие и обоснованность авторских результатов в теоретической части работы, достаточность и актуальность научного аппарата работы

Максимальный балл 15

Полнота и качество представленного анализа, Наличие самостоятельных суждений и выводов, их обоснованность в аналитической части

Максимальный балл 20

Инновационность, обоснованность (правовая, экономическая, социально-психологическая и др.) и практическая целесообразность рекомендаций, их документационное обеспечение, правильность анализа и оценки возможных результатов, последствий организационно-управленческих и экономических решений

Максимальный балл 25

Критерии качества защиты курсовой работы

Грамотность и логичность доклада, использование иллюстративного материала

Максимальный балл 10

Аргументированность и полнота ответов на вопросы

Максимальный балл 20

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично, предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности.

Итоговая оценка определяется по следующей шкале:

91-100 баллов – «отлично»;

76-90 баллов – «хорошо»;

61-75 баллов – «удовлетворительно»;

60 и менее – «неудовлетворительно»

Средний уровень соответствует оценке хорошо, предполагает формирование компетенций на уровне, достаточном для профессиональной деятельности при условии помощи более квалифицированных сотрудников.

Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно, предполагает формирование компетенций на начальном уровне.

Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, предполагает несформированность компетенций.

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Василенко В. А.	Стратегическое управление персоналом: учебное пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621205)	Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2022	ЭБС
ЛП.2	Круглов Д. В., Резникова О. С., Цыганкова И. В.	Стратегическое управление персоналом: учебное пособие для вузов (https://urait.ru/bcode/520255)	Москва : Юрайт, 2023	ЭБС
ЛП.3	Кучмаева О. В., Егорова Е. А., Карманов М. В., Золотарева О. А., Петрякова О. Л., Смелов П. А.	Экономика труда и управление персоналом: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/544976)	Москва : Юрайт, 2024	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
--	---------	----------	---------------	--------



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Пугачев В. П.	Управление персоналом организации: практикум: учебное пособие для вузов (https://urait.ru/bcode/516032)	Москва : Юрайт, 2023	ЭБС
Л2.2	Иванов И. Н., Беляев А. М.	Организация труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/518203)	Москва : Юрайт, 2023	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Фотина Л. В., Борщевский Г. А., Горбачев А. И., Грязнова В. Н., Корниенко В. И., Мешкова И. В., Панин И. Н., Пономаренко Б. Т., Рассказова И. Н., Шувалова Н. Н.	Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/519732)	Москва : Юрайт, 2023	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/ .
----	---

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 «EiBraille-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 Clevy с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);
- в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.