

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 22.06.2026 12:14:30 Уникальный идентификатор: 054c0182970293149c21699f0009940293896664	МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Организационное поведение" по направлению подготовки (специальности) 38.05.01 Экономическая безопасность направленности (профилю) Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
---	--	--	--------

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Организационное поведение

Направление подготовки (специальность)

38.05.01 Экономическая безопасность

Направленность (профиль)

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Присваиваемая квалификация (степень)

экономист (специалист)

Форма обучения

заочная

Год(ы) набора 2025

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

2026 г.



Содержание

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



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины: приобретение студентами

профессиональных знаний о закономерностях и особенностях взаимодействия людей в организации, формирование умения и практических

навыков в области эффективного управления организационным поведением, освоению инновационных приемов управления с учетом

всестороннего анализа индивидуальных особенностей работников и целей развития организации

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.03.ДВ.03.01

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Для успешного освоения данного курса студент должен овладеть знаниями смежных дисциплин

Профессиональная этика и служебный этикет

Экономика организации (предприятия)

Мировая экономика и международные экономические отношения

Бизнес-коммуникации

Управление организацией (предприятием)

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

В свою очередь, изучение дисциплины

«Организационное поведение» позволит глубже понять последующие дисциплины

Актуальные проблемы экономической безопасности в современных условиях

Управление персоналом и кадровая безопасность

Стратегический менеджмент (научный семинар)

Планирование и прогнозирование деятельности хозяйствующих субъектов

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:

3.1.1 Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели.

3.1.2 Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия

3.1.3 Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.

3.2 Уметь:

3.2.1 Умеет организовывать и руководить работой команды.

3.2.2 Демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды.

3.2.3 Определяет цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения.

3.3 Владеть:

3.3.1 Демонстрирует понимание результатов работы команды и личных действий в ней.

3.3.2 Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

3.3.3 Планирует результаты собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов.



4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 72	Виды контроля на курсах: зачеты 3
в том числе :	
аудиторные занятия : 6	
самостоятельная работа : 60,85	
часов на контроль : 4	
контактная работа: 7,15	
ИКР: 1,15	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Раздел 1. Основы поведения личности в организации			
1.1	Основы поведения личности в организации /Лек/	3	2	Л1.1 Л1.1 Э1
1.2	Основы поведения личности в организации /Ср/	3	14	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2
	Раздел 2. Раздел 2. Мотивация как основа организационного поведения			
2.1	Мотивация как основа организационного поведения /Ср/	3	14	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2
	Раздел 3. Раздел 3. Групповое поведение в организации			
3.1	Групповое поведение в организации /Лек/	3	2	Л1.1 Л1.1 Э1
3.2	Групповое поведение в организации /Ср/	3	10	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2
	Раздел 4. Раздел 4. Организационные процессы			
4.1	Организационные процессы /Пр/	3	2	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2
4.2	Организационные процессы /Ср/	3	10	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2
	Раздел 5. Раздел 5. Поведение организации как системы			
5.1	Поведение организации как системы /Ср/	3	12,85	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2
	Раздел 6. Иная контактная работа			
6.1	Текущий контроль /ИКР/	3	1,15	Л1.1 Л1.1 Э1 Э2

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Доклад
Собеседование
Тест

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Вопросы для докладов и собеседования
1. Сущность, содержание и значение концепции организационного поведения
2. Цель, задачи и методы организационного поведения



3. Становление и развитие теории организационного поведения
4. Личностная основа организационного поведения Понятие и структура личности
- 5 Социально-психологическая структура и свойства личности
- 6 Сущность мотивации трудового поведения персонала
- 7 Эволюция теорий мотивации
- 8 Содержательные теории мотивации
- 9 Процессные теории мотивации
- 10 Мотивационный комплекс трудовой деятельности. Современные подходы к мотивации и ее перспективы
- 11 Групповая динамика
- 12 Групповая сплоченность: достоинства и недостатки.
- 13 Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров
- 14 Команды и командообразование в организации
- 15 Гендерные отношения в организации
- 16 Конфликты в организационном поведении
- 17 Коммуникации в организации Сущность и виды коммуникаций Деловое общение как основа коммуникативного поведения
- 18 Коммуникационные сети Коммуникационные стили Коммуникационный процесс Коммуникативные барьеры и их преодоление
- 19 Принятие решений в организации, виды управленческих решений
- 20 Сущность управленческих решений Качество управленческих решений
- 21 Поведенческие и личностные аспекты управленческих решений
- 22 Процесс разработки управленческих решений, методы разработки, принятия и оптимизации решений
- 23 Изменения и нововведения в организации Понятие об организационных изменениях и нововведениях
- 24 Причины организационных изменений, их положительные и отрицательные стороны, стратегия изменений, варианты стратегий изменений, роль менеджера по персоналу в управлении организационными изменениями
- 25 Понятие о концепции организационного развития.
- 26 Сущность изменений и нововведений в организации
- 27 Динамика изменений и нововведений, сопротивление изменениям и нововведениям их преодоление
- 28 Процесс управления изменениями, деятельность менеджера по управлению изменениями и нововведениями
- 29 Стрессы в организации. Понятие о стрессе
- 30 Организационные факторы стресса, сущность и факторы стрессов
- 31 Маркетинговый подход в организационном поведении
- 32 Клиентоориентированное поведение организации
- 33 Концепция организационного развития
- 34 Понятие и структура организационной культуры. Структура организационной
- 35 Типы организационной культуры. Формирование организационной культуры и управление ею
- 36 Организационное поведение в международном контексте
- 37 Модели национальных деловых культур
- 38 Сущность эффективности организационного поведения
- 39 Организационное поведение в системе международного бизнеса
- 40 Девиантное поведение в организации и его преодоление

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Контрольные тестовые задания (зачет)

- 1 Какая школа менеджмента впервые стала изучать вопросы группового поведения
 - А) Школа научного менеджмента.
 - В) Школа административного управления.
 - С) Классическая школа.
 - Д) Школа науки управления.
 - Е) Школа человеческих отношений.
- 2 Что включается в понятие «поведение личности»?
 - А) Это совокупность человеческих поведенческих процессов, связанных с удовлетворением физических и социальных потребностей и возникающих как реакция на окружающую социальную среду.
 - В) Воспитанный обществом и неосознаваемый индивидом стиль поведения – от социального до бытового.



- С) Построение отношений основанное на идеях, компетентности и партнерстве людей, участвующих в виртуальной организации.
- Д) Бизнес-процессы, как основа технологии и процесса создания продукта или услуги, будут доведены до замкнутого цикла, включающего динамическое моделирование и постоянное совершенствование в режиме реального времени.
- Е) Область деятельности менеджеров, людей, осуществляющих работу по управлению.
- 3 Возможность человека научиться чему-либо принято называть
- А) Креативностью.
- В) Инновационностью.
- С) Способностями.
- Д) Интеллектом.
- Е) Задатками.
- 4 Какими характеристиками обладает тип личности - интроверт
- А) Замкнутый, сосредоточенный, внутренний, интенсивный, задумчивый.
- В) Общительный, внешний, широкий, экстенсивный.
- С) Закономерный, настоящий, фактический, практичный.
- Д) Случайный, будущий, теоретический, оригинальный.
- Е) Объективный, твердый, справедливый, четкий, аналитический.
- 5 Процедуру ранжирования респондентов по степени их профессиональной пригодности называют:
- А) Психодиагностикой.
- В) Построением модели отбора.
- С) Профессиограммой.
- Д) Психограммой.
- Е) Формулированием квалификационных требований.
- Из перечисленных видов коммуникаций, укажите тот вид, который нельзя отнести к группе формальных коммуникаций:
- А) Приказы.
- В) Распоряжения.
- С) Выполнение служебных обязанностей.
- Д) Истории (легенды).
- Е) Отчеты.
- 7 Связующий процесс, представляющий собой обмен информацией между уровнями организации называется:
- А) Вертикальной коммуникацией.
- В) Горизонтальной коммуникацией.
- С) Неформальной коммуникацией.
- Д) Невербальной коммуникацией.
- Е) Межличностной коммуникацией.
- 8 Информация, послания отправителем с использованием слов лежит в основе
- А) Невербальной коммуникации.
- В) Неформальной коммуникации.
- С) Бессознательной связи.
- Д) Скрытой связи.
- Е) Вербальной коммуникации.
- 9 Зарождение идеи, кодирование, выбор канала связи, передача, декодирование- это:
- А) Виды информационного процесса.



- В) Этапы коммуникационного процесса.
С) Способы обработки информации.
D) Способы общения между людьми.
E) Этапы передачи информации.
- Тема 4. Формирование группового поведения в организации
- 10 Формальное поведение представляет собой А) Поведение соответствующее правилам.
В) Поведение не связанное с достижением целей организации.
С) Поведение противоречащее правилам организации.
D) Творческое поведение.
E) Поведение не соответствующее нормам организации.
- 11 Численность самоуправляемой команды составляет
A) 5-15 человек.
B) 1-5 человек.
C) 10-15 человек
D) 15-20 человек.
E) 30 и более человек.
- 12 К педагогическим способам разрешения конфликта не относится
A) Беседа.
B) Просьба.
C) Убеждения.
D) Разъяснение.
E) Силовое разрешение.
- 13 Эффективность групповой работы зависит от: А) Условий деятельности организации.
B) Характеристик группы и стадии ее развития.
C) Поддерживающего окружения.
D) Характеристик членов группы.
E) Все вышеперечисленное.
- 14 Инициаторы, которые предлагают и отстаивают собственные идеи, причем часто могут идти на конфликт, чтобы протолкнуть их
A) Сторонники нововведений.
B) Инноваторы.
C) Колеблющиеся по отношению к нововведениям.
D) Нейтраллисты.
E) Скептически настроенные.
- 15 Этапы проведения инновационной ситуации: А) Новое видение организации.
B) Ознакомление с новациями и апробация новаций.
C) Внедрение новаций.
D) Контроль новаций и оценка результатов новаций.
E) все вышеперечисленное.
- 16 Для преодоления сопротивления изменениям необходимо предусмотреть рост индивидуальных доходов работников организации после их реализации, по отношению к уже получаемым вознаграждениям в объеме не менее
A) 5-10%.
B) 10-15%.
C) 15-20%.
D) 20-35%.
E) 45-50%.
- 17 Освоение работником профессиональных навыков в смежных областях трудовой деятельности называется:
A) Вертикальное развитие.
B) Горизонтальное развитие.



- С) Саморазвитие.
D) Диверсификационное развитие.
E) Ротационное развитие.
18 Они не всегда видят реальные возможности для внедрения предложения, потому что уже увлечены новым
A) Сторонники нововведений.
B) Инноваторы.
C) Колеблющиеся по отношению к нововведениям.
D) Нейтралисты.
E) Скептически настроенные.
19 Им бывает трудно оценить нововведение, поскольку они плохо понимают его смысл или, наоборот, легко оценивают как противоречивое, стремясь разглядеть в первую очередь то, что не соответствует принятым меркам.
A) Сторонники нововведений.
B) Инноваторы.
C) Колеблющиеся по отношению к нововведениям.
D) Нейтралисты.
E) Скептически настроенные
20 Антиклиентурную форму поведения персонала всегда можно усилить:
A) применяя сдельную форму оплаты труда;
B) применяя бестарифную систему оплаты труда;
C) применяя повременную форму оплаты труда;
D) применяя сдельно-премиальную форму оплаты труда;
E) ее вообще нельзя усилить

6.4. Критерии оценивания

Тест (зачет)

Тест – является простейшей формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом и конкретными знаниями. Тест состоит из небольшого количества элементарных задач; может предоставлять возможность выбора из перечня ответов; занимает часть учебного занятия (10–30 минут); правильные решения разбираются на том же или следующем занятии; частота тестирования определяется преподавателем.

Критерии оценивания тестов:

Оценка: незачтено - менее 60 баллов, зачтено - 60-100 баллов

Собеседование

Собеседование – специальная беседа преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитанная на выяснение объема знаний студента по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Критерием оценивания результатов собеседования является оценка.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если: он полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков. Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов;
- оценка «хорошо» ставится, если: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искавшие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить знание теории в процессе собеседования;
- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала;



обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, критического восприятия информации.

Доклад

Критерием оценивания доклада является оценка.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если текст доклада тесно увязан с заявленной темой; актуальность представляемого материала обоснована и доказательна; доклад дополняется наглядной, информативной презентацией; материал доклада представляется эмоционально, громко и разборчиво; докладчик приводит конкретные примеры, подтверждающие те или иные факты из предметной области вопроса, акцентируя внимание на наиболее важные моменты материала;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если текст доклада в основных моментах пересекается с заявленной темой; студент представляет материал доклада понятно и доступно; докладчик приводит конкретные примеры, подтверждающие те или иные факты из предметной области вопроса;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если текст доклада частично отражает содержание заявленной темы; в ходе доклада студент практически всегда читает материал с листа; докладчик не приводит конкретных примеров, подтверждающих те или иные факты из предметной области вопроса;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если текст доклада не отражает содержание заявленной темы; в ходе доклада студент читает материал с листа; докладчик не приводит конкретных примеров, подтверждающих те или иные факты из предметной области вопроса; студент не может ответить на задаваемые по теме доклада вопросы.

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Петросян Д.С., Фаткина Н. Л., Райзберг Б.А.	Организационное поведение. Новые направления теории: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=395785)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2022	ЭБС
Л2.2	Каргашова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т.О.	Организационное поведение: учебник (https://znanium.com/catalog/document?id=400112)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2022	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО "ЗНАНИУМ" – URL: www.znanium.com URL: www.znanium.com
Э2	Университетская библиотека online [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. - URL: http://biblioclub.ru/ https://biblioclub.ru/

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

Adobe Reader

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. - Челябинск

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)



Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения (мультимедийное устройство, проектор, ноутбук или стационарный компьютер).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде филиала.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (презентации).

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

Каждый студент должен использовать все формы учебных занятий – как аудиторных, так и внеаудиторных. Ведущей формой аудиторных занятий являются лекции, на которых преподаватель дает основные знания по изучаемой дисциплине. Вот почему для каждого студента важно посещение лекций и активная работа на них. Она предполагает конспектирование лекций. Конспектирование не есть дословная запись того, о чем говорит лектор. Это письменный пересказ лекции своими словами. Хотя отдельные фрагменты, например, определения понятий и категорий, необходимо записывать дословно. Обычно преподаватель диктует такие определения. То, что конспект это пересказ своими словами содержания лекции, означает необходимость понимания того, о чем говорит лектор, осмысления сказанного, без чего невозможно изложение услышанного. Поэтому при непонимании отдельных фрагментов лекции необходимо обращаться к лектору, с просьбой повторить или разъяснить непонятый фрагмент. Важной формой учебной работы студента являются практические занятия. Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением лекционного материала и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также в литературе, рекомендованной преподавателем.

В целях закрепления знаний необходимо использовать вопросы для самопроверки. Закреплению знаний и более глубокому изучению основных тем учебной дисциплины также будет способствовать подготовка рефератов и докладов к соответствующим практическим занятиям.

Следует заметить, что к практическим занятиям следует готовиться последовательно от первой темы. Нарушение тематической последовательности изучения (прохождения) дисциплины будет способствовать появлению пробелов в знаниях, негативно скажется на качестве знаний обучающихся в целом.

Практические занятия служат для контроля преподавателем подготовленности студента; закрепления изученного материала; развития умений и навыков подготовки докладов рефератов; приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Важным видом работы студента при изучении дисциплины «Микроэкономика» является самостоятельная работа. Нельзя надеяться только на тот материал, который был озвучен в ходе лекций или практических занятий, – необходимо закрепить его и расширить его в ходе самостоятельной работы. Наибольший эффект достигается при использовании «системы опережающего чтения», т.е. предварительного самостоятельного изучения материала следующей лекции.

Самостоятельная работа должна носить творческий и планомерный характер. Ошибку совершают те студенты, которые надеются освоить весь материал только за время подготовки к зачету или к экзамену. Опыт показывает, что уровень знаний у таких студентов является низким, а, главное, недолговечным. Правильная организация самостоятельной работы является залогом успешного изучения дисциплины.

Результатом самостоятельной работы является: подготовленность к участию в практических занятиях, тестированию, выполнению контрольных работ. Для успешной подготовки заданий для самостоятельной работы по темам, указанным в данной рабочей программе дисциплины, обучающиеся в обязательном порядке должны использовать рекомендуемую к изучению литературу, как основную, так и дополнительную, включая электронные ресурсы. В ходе изучения материала данной дисциплины предусмотрено посещение консультаций.

Для студентов, обучающихся по заочной форме обучения, самостоятельная работа является основным видом работы по изучению дисциплины. Она включает изучение материала установочных занятий и рекомендованной литературы, выполнение заданий преподавателя (домашних контрольных заданий, рефератов).

Результаты работы студентов подводятся в ходе их промежуточной и итоговой аттестации. Промежуточная аттестация обычно проводится два раза в семестр – в октябре и декабре. Она отражает посещение студентами лекций и работу на практических занятиях. В случае если студент не прошел аттестацию, он не будет допущен к экзамену. Экзамен проводится в письменной форме и может включать: ответ на теоретический вопрос, задачу, выполнение тестовых заданий.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным



учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

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

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

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

