



**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ»
INSTITUTE OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS**

Принята на заседании
Учёного совета ИМЭС
(протокол от 26 марта 2026 г. № 7)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ИМЭС Ю.И. Богомолова
26 марта 2026 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
«Управление человеческими ресурсами»

Приложение 4
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент,
направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами»

Рабочая программа дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» входит в состав основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами» и предназначена для обучающихся очной и очно-заочной форм обучения.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	5
5. Содержание дисциплины.....	6
6. Структура дисциплины по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	7
7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	7
8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки к промежуточной аттестации.....	9
9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	11
10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине , включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	11
11. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины.....	12
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	14

1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» – формирование теоретических знаний об организационно-экономической и социально-психологической природе мотивов и стимулов побуждения человека к труду и развитие практических навыков к управлению трудовой мотивацией работников организации.

Задачи изучения дисциплины:

- изучить существующие подходы и теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- рассмотреть мотивы к труду и овладеть основами мотивации труда персонала в организации;
- ознакомиться с мотивационным механизмом организации, условиями и способами его формирования и управления им;
- изучить методы стимулирования сотрудников, формы и системы оплаты труда сотрудников;
- изучить особенности планирования профессиональной карьеры сотрудников;
- изучить особенности разработки и реализации корпоративной социальной политики.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» входит в часть учебного плана, формируемую участниками образовательных отношений по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы, всего – 108 часов.

Вид учебной работы	Всего часов	
	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения
Контактная работа с преподавателем (всего)	28	16
В том числе:		
Занятия лекционного типа	14	12
Занятия семинарского типа (семинары)	14	4
Самостоятельная работа (всего)	80	92
Форма контроля	Зачет с оценкой	
Общая трудоёмкость дисциплины	108	

4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции(ий) выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-4 Способен осуществлять деятельность по организации, мотивации и стимулированию труда персонала</p>	<p>ИПК 4.1 Ориентируется в формах мотивации и стимулирования труда персонала. ИПК 4.2 Формирует предложения мотивации и стимулирования персонала.</p>	<p>Знать: формы мотивации и стимулирования персонала. Уметь: ориентироваться в формах мотивации и стимулирования труда персонала. Владеть: навыком формулирования предложений мотивации и стимулирования персонала организации.</p>

5. Содержание дисциплины

Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1. Основы мотивации трудовой деятельности персонала	<p>Основные понятия и сущность мотивации трудовой деятельности. Особенности трудовой мотивации работников. Теории и концепции мотивации трудовой деятельности. Характеристика содержательных теорий мотивации. «Иерархия потребностей» А. Маслоу. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Двухфакторная мотивационно-гигиеническая теория Ф. Герцберга. Теория СВР К. Алдерфера. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий и предпочтений В. Врума. Теория справедливости (равенства) С. Адамса. Модель Портера-Лоулера. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора. Формирование мотивов трудовой деятельности.</p>
Тема 2. Основы стимулирования труда персонала	<p>Основные понятия и сущность стимулирования трудовой деятельности. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности. Материальное стимулирование трудовой деятельности. Заработная плата и факторы, воздействующие на нее. Доплаты и надбавки. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности. Моральное и организационное стимулирование. Стимулирование свободным временем.</p>
Тема 3. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	<p>Мотивационный механизм: сущность и технология создания. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда работников.</p> <p>Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Формирование целей и политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию на предприятии. Мотивационные ресурсы управления организацией. Методы управления мотивацией персонала.</p> <p>Диагностика мотивационного состояния организации. Цели, задачи и направления аудита мотивационного состояния организации. Разработка программы и плана аудита мотивационного состояния организации. Профессиональное выгорание и его влияние на мотивацию трудовой деятельности. Оценка эффективности управления мотивацией, ее формы и методы.</p>

6. Структура дисциплины по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Контактная работа, час.		Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
		Занятия лекционного типа	Семинары		
1.	Основы мотивации трудовой деятельности персонала	4	4	26	34
2.	Основы стимулирования труда персонала	5	5	27	37
3.	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	5	5	27	37
ИТОГО:		14	14	80	108

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Контактная работа, час.		Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
		Занятия лекционного типа	Семинары		
1.	Основы мотивации трудовой деятельности персонала	4	1	29	34
2.	Основы стимулирования труда персонала	4	2	31	37
3.	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	4	1	32	37
ИТОГО:		12	4	92	108

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа является одним из основных видов учебной деятельности, составной частью учебного процесса и имеет своей целью: глубокое усвоение материала дисциплины, совершенствование и закрепление навыков самостоятельной работы с литературой, рекомендованной преподавателем, умение найти нужный материал и самостоятельно его использовать, воспитание высокой творческой активности, инициативы, привычки к постоянному совершенствованию своих знаний, к целеустремленному научному поиску.

Контроль самостоятельной работы, является важной составляющей текущего контроля успеваемости, осуществляется преподавателем во время занятий лекционного и семинарского типов и обеспечивает оценивание хода освоения изучаемой дисциплины.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Динамические и содержательные характеристики мотива труда.
2. Функции мотивов труда.
3. Классификация мотивов.
4. Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе.
5. Цели и методы мотивации трудовой деятельности в зависимости от ее составляющей.
6. Состояние систем мотивации в современной России и за рубежом.
7. Основные направления в развитии теории мотивации трудовой деятельности.
8. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
9. Тесты Айзенка, типы характера и их влияние на трудовое поведение.
10. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
11. Общая характеристика трудового законодательства в области стимулирования труда.
12. Сущность и механизм нематериального стимулирования.
13. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования.
14. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.
15. Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации.
16. Сущность материального стимулирования трудовой деятельности и его структура.
17. Виды и формы материального денежного стимулирования.
18. Основные виды долгосрочного вознаграждения персонала.
19. Компенсационные и гарантируемые обязательства.
20. Виды и формы материального неденежного стимулирования.

Примерные темы рефератов (докладов)

1. Место мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.
2. Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула.
3. Факторы и общая схема мотивации.
4. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом.
5. Содержание процесса формирования мотива трудовой деятельности.
6. Основные положения, достоинства и недостатки теории Маслоу.
7. Основные положения, достоинства и недостатки теории двух групп факторов Герцберга.
8. Основные положения, достоинства и недостатки теории приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
9. Основные положения, достоинства и недостатки Х-, У-теории Мак Грегора.
10. Основные положения, достоинства и недостатки модели Портера–Лоулера.
11. Основные положения, достоинства и недостатки типологической модели Герчикова.
12. Основные положения, достоинства и недостатки теории ожиданий Врума и теории справедливости Адамса.
13. Взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности.

8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки к промежуточной аттестации

8.1. Перечень вопросов для подготовки к зачету с оценкой

1. Основные понятия и сущность мотивации трудовой деятельности.
2. Особенности трудовой мотивации работников.
3. Теории и концепции мотивации трудовой деятельности.
4. Характеристика содержательных теорий мотивации.
5. «Иерархия потребностей» А. Маслоу.
6. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
7. Двухфакторная мотивационно-гигиеническая теория Ф. Герцберга.
8. Теория СВР К. Алдерфера.
9. Процессуальные теории мотивации.
10. Теория ожиданий и предпочтений В. Врума.
11. Теория справедливости (равенства) С. Адамса.
12. Модель Портера-Лоулера.
13. Теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора.
14. Формирование мотивов трудовой деятельности.
15. Основные понятия и сущность стимулирования трудовой деятельности.
16. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.
17. Материальное стимулирование трудовой деятельности.
18. Зарботная плата и факторы, воздействующие на нее.
19. Доплаты и надбавки.
20. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.
21. Моральное и организационное стимулирование.
22. Стимулирование свободным временем.
23. Мотивационный механизм: сущность и технология создания.
24. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда работников.
25. Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
26. Формирование целей и политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала.
27. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию на предприятии.
28. Мотивационные ресурсы управления организацией.
29. Методы управления мотивацией персонала.
30. Диагностика мотивационного состояния организации.
31. Цели, задачи и направления аудита мотивационного состояния организации.
32. Разработка программы и плана аудита мотивационного состояния организации.
33. Профессиональное выгорание и его влияние на мотивацию трудовой деятельности.
34. Оценка эффективности управления мотивацией, ее формы и методы.

8.2. Типовые задания для оценки знаний

1. Основная идея классической теории мотивации заключается в том, что ...
 - а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
 - б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
 - в) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
 - г) человека мотивируют потребности высших уровней.

2. Цель стимулирования персонала заключается в том, чтобы ...
- а) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
 - б) побудить человека не превышать своих полномочий;
 - в) внушить человеку чувство собственного достоинства;
 - г) обеспечить человеку достойный уровень жизни.
3. Для увеличения эффективности труда необходимо:
- а) четко формулировать цель работы;
 - б) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
 - в) своевременно стимулировать работников;
 - г) давать общее представление о необходимых результатах.

8.3. Типовые задания для оценки умений

Задание 1. Президент компании или известный музыкант могут зарабатывать сотни тысяч долларов в год, а обычный служащий во много раз меньше. Проанализируйте и объясните, какие факторы лежат в основе дифференциации ставок заработной платы. Ответ аргументируйте.

Задание 2. Руководитель организации выиграл грант. Для его успешной реализации ему необходимо мотивировать всех лучших сотрудников. Однако результаты труда одной из ценных работниц несколько ухудшились. После анализа ситуации он выяснил, что эта работница готовится к предстоящей свадьбе. И потребности самореализации и совершенствования на время уступили место потребностям в личной жизни. Определите, какие формы мотивации и стимулирования может использовать данный руководитель, чтобы ориентировать сотрудницу на участие в гранте.

8.4. Типовые задания для оценки навыков

Задание 1. Вы занимаете должность менеджера по работе с персоналом в крупной торговой организации, реализующей бытовую технику. Вам поручено разработать механизмы трудовой мотивации сотрудников отдела продаж. Опишите процедуру формирования механизмов трудовой мотивации сотрудников отдела, предложите механизмы, которые могут активизировать потребности.

Задание 2. В фирме, производящей лопасти для турбин, была внедрена новая система стимулирования персонала. Компания ввела систему поощрения за рост производительности труда. При этом забыли ввести дополнительный критерий - качество. В результате рабочие начали работать с фантастической быстротой, однако их лопасти разваливались после первого же пробного пуска турбины. Такие крупные потребители продукции фирмы, как «Дженерал электрик» и «Пратт энд Уитни», немедленно заявили о своем намерении расторгнуть контракты, и компании пришлось затратить много денег на переделку брака.

- 1. Какие виды стимулирования применило руководство компании?
- 2. Какие ошибки, с вашей точки зрения, допущены при формировании системы стимулирования?
- 3. Предложите свой вариант стимулирования производственного персонала компании.

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

9.1.Основная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17962-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583877>

2. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583215>

9.2 Дополнительная литература

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583024>

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583585>

3. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583603>

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. <https://urait.ru> – ЭБС «Образовательная платформа Юрайт»
2. <http://biblioclub.ru> - ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
3. <https://student2.consultant.ru/> – онлайн-версия КонсультантПлюс: Студент
4. http://elibrary.ru/org_titles.asp?orgsid=14364 - научная электронная библиотека (НЭБ) «eLIBRARY.RU»
5. <http://www.mevriz.ru/> – Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом»
6. <http://www.mba-journal.ru/archive/> – Сайт специализированного научно-практического издания «Менеджмент и бизнес-администрирование»
7. <https://rjm.spbu.ru/> – Официальный сайт журнала «Российский журнал менеджмента»
8. <https://mintrud.gov.ru/> - Министерство труда и социальной защиты РФ

Лицензионное программное обеспечение:

- Windows (зарубежное, возмездное);
- MS Office (зарубежное, возмездное);
- Adobe Acrobat Reader (зарубежное, свободно распространяемое);
- КонсультантПлюс: «КонсультантПлюс: Студент» (российское, свободно распространяемое);
- 7-zip – архиватор (зарубежное, свободно распространяемое);

11. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. Язык обучения (преподавания) – русский.

При формировании своей индивидуальной образовательной траектории обучающийся имеет право на перезачет соответствующих дисциплин и профессиональных модулей, освоенных в процессе предшествующего обучения, который освобождает обучающегося от необходимости их повторного освоения.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены занятиями семинарского и лекционного типа. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

Занятия лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

Занятия семинарского типа

Семинарские (практические) занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

Самостоятельная работа обучающихся

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиболее важному средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования инвалидами и лицами с ОВЗ.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиа материалы также следует использовать и адаптировать с учетом индивидуальных особенностей обучения инвалидов и лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам инвалидов и лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для инвалидов и лиц с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью и лицам с ОВЗ увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью и лиц с ОВЗ процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, предназначенная для проведения учебных занятий, предусмотренных настоящей рабочей программой дисциплины, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, в состав которых входят: комплекты специализированной учебной мебели, доска классная, мультимедийный проектор, экран, компьютер с установленным лицензионным программным обеспечением, с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся – аудитория, оснащенная следующим оборудованием и техническими средствами: специализированная мебель для преподавателя и обучающихся, доска учебная, мультимедийный проектор, экран, звуковые колонки, компьютер (ноутбук), персональные компьютеры для работы обучающихся с установленным лицензионным программным обеспечением, с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду.