МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине

ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Кадровый менеджмент
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Санкт-Петербург
2019

Содержание

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины 3
2. Структура ФОС по дисциплине.....4
3. Показатели и критерии оценки компетенций 5
4. Шкала оценивания результата.....7
5. Перечень заданий по дисциплине 8
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания 15
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями 16

Приложение:

Контрольно-оценочные средства

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)

1.2. Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентом компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты освоения дисциплины, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1:

Таблица – 1.2.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
Второй уровень (углубленный) (ОПК-4) - 2	Основы организации труда	Знать: структуру и содержание норм и нормативов по труду и управлению персоналом в соответствии с требованиями внешних контролирующих организаций З2(ОПК-4) Уметь: организовывать трудовой процесс в соответствии с требованиями равномерной загрузки персонала, взаимодействовать с внешними организациями по вопросам планирования и организации труда У2(ОПК-4) Владеть: инструментами разработки паспорта рабочего места в соответствии с нормативными требованиями внешних организаций В2 (ОПК-4)

1.3. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции:

- Знает основы социального устройства
- Умеет работать с учебной литературой и в информацией в глобальных компьютерных сетях
- Использует базовые возможности корпоративных информационных систем с целью анализа социальной информации и принятия обоснованного управленческого решения в сфере управления персоналом

- Владеет навыками применения современных технических средств и информационных технологий для решения задач развития системы управления персоналом в организации

2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем и/или разделов/тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
1	2	3	4	5
1. История организации труда	Текущий контроль	Предмет, задачи, место дисциплины в системе социально-экономических наук. Исторический очерк развития организации труда.	проблемный семинар	устная
2 Развитие НОТ в России и за рубежом	Текущий контроль	Научный подход к организации труда. НОТ в России. НОТ за рубежом.	групповая дискуссия, обсуждение докладов	Устная / письменная
3. Сущность организации труда	Текущий контроль	Характеристика основных категорий организации труда. Современные государственные и научные институты в сфере организации труда.	тематическая дискуссия	Устная
4. Характеристика основных направлений организации труда	Текущий контроль	Основные направления организации труда Нормирование труда. Организация рабочих мест. Обслуживание рабочих мест. Организация групповой работы	групповые обсуждения	устная
5. Методы организации труда работников	Текущий контроль	Методы организации труда работников Организационное проектирование. Организация труда руководителей и специалистов. Система корпоративных организационных документов. Инновационные направления организации труда	тематическая дискуссия	устная
6. Оценка уровня организации труда	Текущий контроль	Оценка уровня организации труда работников.	обсуждение докладов и	устная

работников		Анализ и контроль использования рабочего времени, нормирование труда. Анализ и оценка эффективности организации труда. Аттестация рабочих мест. Эргономика рабочего места	тематическая дискуссия	
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: Принципы построения взаимосвязей внутри команды Вопрос 2. Уметь: Принципы взаимосвязи социальных объектов Вопрос 3. Владеть: Определить объект, предмет социологического исследования персонала организации	Вопросы к ГИА	устная-

3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах *«очень высокая», «высокая»*, соответствующая академической оценке *«отлично»; «достаточно высокая», «выше средней»,* соответствующая академической оценке *«хорошо»*; «*средняя», «ниже средней», «низкая»,* соответствующая академической оценке *«удовлетворительно»; «очень низкая»,* соответствующая академической оценке *«неудовлетворительно».*

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	**Базовый уровень освоения компетенции**	**Повышенный уровень освоения компетенции**	**Продвинутый уровень освоения компетенции**
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%

3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	**2 (балл 54)**	**3 (балл 55-69)**	**4 (балл 70-84)**	**5 (балл 85-100)**
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена.. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	**Содержание**
1-2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения **по дисциплине** регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо

≥85	отлично

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Доклад	Источники формирования научного направления «Организация труда» Основные принципы тейлоризма Форд и его принципы организации труда Этапы развития организации труда в России Организация инновационных групп на предприятиях Организация конвейерного труда (анализ положительных и отрицательных сторон) Проблемы организации коллективного труда Особенности организации умственного труда Организация труда специалиста управления персонала Организация аттестации рабочих мест по условиям труда. Влияние органов государственного и муниципального управления на организацию труда персонала. Графики рабочего времени специалиста. Организация труда и организационные структуры управления. Современные формы организации труда. Современные способы улучшения условий труда в организации. Организация труда в рамках стратегического развития организации. Современные методы стимулирования труда персонала. Развитие творческой инициативы персонала. Трудовой потенциал организации и ее цели. Организация заработной платы труда персонала. Роль человеческого фактора в организации. Гуманизация трудовых процессов. Методы анализа состояния организации и нормирования труда на предприятиях. Современные аспекты режима труда и отдыха в организации. Законодательная база организации режимов труда и отдыха на современном предприятии. Нормирование труда в системе управления трудовыми затратами. Основы обеспечения здоровья и безопасности труда на предприятии. Современные социально-экономические методы нормирования коллективного труда. Взаимосвязь специфики предприятия и организации труда персонала. Сущность и классификация нормативных материалов в организации. Законодательные аспекты формирования нормативной базы организации. Современные источники доходов работника в организации. Современные подходы к построению профессиограммы.
Проблемный семинар	Использование трудового потенциала в современных условиях. Российский и зарубежный аспект. Влияние личность руководителя на организацию труда на предприятии.
тематическая дискуссия, групповые обсуждения	Экономические аспекты организации труда. Организация труда и общественные отношения.

5.2. Контрольные точки БРС

ТЕСТЫ
Семестр 1. Контрольная точка 1
вариант 1 – четные задания; вариант 2 – нечетные задания
Задание
функция социальной интеграции это, прежде всего:
А). Получение и распределение ресурсов;
Б). Мобилизация ресурсов для достижения целей и определения приоритетов;
В). Регуляция и координироваться отношений внутри системы
Г). Поддержание ценностного стандарта.
Задание
функция социального целеполагания в организации, прежде всего:
А). Получение и распределение ресурсов;
Б). Мобилизация ресурсов для достижения целей и определения приоритетов;
В). Регуляция и координироваться отношений внутри системы
Г). Поддержание ценностного стандарта.
Задание
К разработчикам теории научной организации труда не принадлежат:
А). Гастев;
Б). Друккер П.;
В). Тэйлор
Г). Мэйо Э.
Задание
В ходе постоянного и непосредственного взаимодействия людей друг с другом возникает:
А). Простая социальная совокупность;
Б). Бригада;
В). Цех
Г). Обеспечение внутригрупповой коммуникации.
Задание
Обязательным признаком формальной группы не является:
А). Разделение труда;
Б). Координация деятельности;
В). Рациональный выбор целей;
Г). Администрация
Задание
Организация труда изучает дифференциацию людей с точки зрения:
А). Физических различий;
Б). Различий стилей;
В). Различий стереотипов поведения;
Г). Различий статусов.
Задание
К характерным системообразующим качествам социальной организация не относится:
А). Цель;
Б). Иерархия;
В). Управление;
Г). Демократия.
Задание
Проявление синергии в социальной организации это:
А). Прирост дополнительной энергии, превышающих сумму индивидуальных усилий участников;

Б). Нарастание дезорганизации;
В). Использование известных источников энергии для эффективной деятельности
Г). Потеря необходимой энергии.
Задание
Формализация это:
А). Подчинение субъективной воли участников организации безличному порядку;
Б). Нарастание бюрократизации,
В). Нарастание волокиты
Г). Нарастание формализма.
Задание
Иерархии свойственна:
А). Централизация;
Б). Децентрализация
В). Плюрализм;
Г). Изменчивость.
Задание
Иерархия это:
А). Универсальная форма построения социальных организаций;
Б). Бюрократия
В). Недемократическая форма управления
Г). Высшая форма демократии.
Задание
К формам социальных организаций не относятся:
А). Деловые комплексы;
Б). Общественные союзы;
В). Кооперативные комплексы
Г). **Демографические группы людей**;
Тема задания: Функционирование социальной организации
Задание
Центральной осью функционирования трудовых организаций является:
А). Управление;
Б). Манипулирование;
В). Извлечение прибыли;
Г). Удовлетворение потребностей их членов
Задание
Центральной осью функционирования трудовых организаций является:
А). Управление;
Б). Манипулирование;
В). Извлечение прибыли;
Г). Удовлетворение потребностей их членов
Задание
К методам социального управления не относится:
А). Административное (приказ);
Б). Стимулирование (поощрение и наказание);
В). Изменение окружающей социальной среды;
Г). Планирование финансовых показателей.
Задание
Стиль руководства это исключительно только:
А). Систематическое проявление личностных качеств руководителя в его отношениях с подчиненными и при решении деловых проблем;
Б). Имидж руководителя, проявляемый в манере одеваться, создавать интерьер и вести себя с окружающими людьми;

В). Принятый руководством этикет взаимоотношений
Г). Проявление харизмы.
Задание
Стимулирование это мотивация личности:
А). Через удовлетворение потребностей;
Б). Посредством действия категорического императива;
В). Посредством свободы самовыражения
Г). Посредством насилия.
Задание
Стимулирование в своем результате это:
А). Компенсация за трудовое усилие;
Б). Гуманизация труда;
В). Компенсация за лояльность
Г). Ожидание вознаграждения.
Задание
Главный продукт управления это исключительно:
А). Произведенные товары;
Б). Управленческие решения;
В). Услуги;
Г). Лидерство.
Задание
Дисфункция может проявляться в случае, когда:
А). Функция определяет структуру;
Б). Структура определяет функцию
В). Люди ведут себя аморально;
Г). Люди ведут себя аполитично.
Задание
Бюрократизм это:
А). Эксплуатация «личного усмотрения»;
Б). Функционирование в соответствии с четко установленным регламентом, не допуская реализации личных интересов участников;
В). Разновидность демократизма
Г). Правовое государство.
Задание
Неуправляемость это, прежде всего:
А). Потеря контроля;
Б). Самоуправление;
В). Передача полномочий.
Г). Бесплановость
Задание
Патологический конфликт, прежде всего:
А). Конфликт насыщенный личностным содержанием;
Б). Конфликт ведущий к патологии здоровья его участников;
В). Конфликт по поводу организационных изменений.
Г). Бесплановость
Задание
Договорные отношения это:
А). Отношения власти и подчинения;
Б). Отношения между юридически равноправными субъектами.
В). Нравственные отношения;
Г). Отношения равенства.
Задание

Ключевым понятием, характеризующим социально-экономический институт, является:
А). Собственность;
Б). Политическая власть;
В). Богатство;
Г). Финансы.
Задание
Ключевым мотивом экономического поведения является:
А). Авторитет;
Б). Политическая власть;
В). Выгода;
Г). Финансы.
Задание
Что не относится к типам экономического поведения:
А). Дистрибутивное;
Б). Производственное;
В). Обменное;
Г). Амбивалентное
Задание
Экономическая культура в самом общем виде это:
А). Кодекс правил в организациях;
Б). Социальный механизм регуляции экономического поведения;
В). Культура направленная на получение выгоды
Г). Бизнес-этикет.
Задание
Деликвентное поведение - это
А). нарушение закона
Б). изменение статуса
В). соответствие норме
Г). изменение поведения
Задание
К «субъективным» социальным ориентациям личности не относятся:
А). Цели;
Б). Интересы;
В). Мотивы
Г). Стимулы.
Задание
«Объективными» социальными позициям личности являются:
А). Только статусы;
Б). Только диспозиции
В). И статусы, и диспозиции
Г). Ни статусы, ни диспозиции.

5.3. Темы курсовых работ

1. Анализ и оценка эффективности организации труда
2. Аттестация персонала
3. Влияние вахтового метода организации труда в условиях Крайнего Севера на формирование СПК в коллективе
4. Влияние нормирования на выбор системы оплаты труда
5. Внутрисменные, еженедельные и ежегодные режимы труда и отдыха
6. Диджитализация содержания современного труда
7. Дисциплина труда

8. Затраты рабочего времени и методы их изучения
9. Значимость А.К. Гастева в становлении теории НОТ
10. Инструменты развития и реализация творческой инициативы персонала
11. Компьютеризация управленческого труда.
12. Мероприятия по улучшению условий труда.
13. НОТ в СССР
14. Опыт японской рационализации труда в промышленности
15. Организационное проектирование организации
16. Организационные условия развития творческой инициативы персонала
17. Организационные условия создание благоприятного психологического климата в коллективе
18. Организация деятельности гарема турецкого султана
19. Организация командной работы на примере компании
20. Организация нормирования труда
21. Организация охраны труда на предприятии (на примере …)
22. Организация системы стимулирования труда персонала на примере организации
23. Организация труда и отдыха студентов высших учебных заведений
24. Организация труда специалиста.
25. Организация туда в современном Китае
26. Основы обеспечения здоровья и безопасности труда в организации
27. Основы реинжиниринга бизнес-процессов
28. Основы самоменеджмента.
29. Особенности организации туда современного руководителя
30. Оценка трудового потенциала организации
31. Планирование, организация и обслуживание рабочего места
32. Построение рациональных режимов труда и отдыха.
33. Проблема дискриминационного характера организации оплаты женского труда
34. Проектирование и рационализация трудового процесса
35. Развитие НОТ в России
36. Развитие организации труда
37. Развитие прекариата как класса в социальной структуре российского общества
38. Разделение и кооперация труда
39. Рациональное использование рабочего времени на примере
40. Роль стахановского движения в практике организации труда
41. Роль человеческого фактора в организации
42. Система методов по организации труда в автомобильной компании Генри Форда
43. Совершенствование условий труда в организации на примере
44. Современные аспекты режима труда и отдыха в организации
45. Современные подходы к проектированию рабочих мест (на примере Японии)
46. Современные формы организации труда
47. Становление научных форм организации труда
48. Экспериментальные режимы труда и отдыха.
49. Эргономические аспекты организации труда персонала
50. Эффективность использования трудового потенциала в организации

5.4. Промежуточная аттестация

Вопросы экзамену:

1. Сущность, предмет, задачи и содержание организации труда.
2. Предпосылки зарождения организации труда.
3. Классическая концепция организации труда.

4. Ф.У.Тейлор – вклад в развитие теории и практики.
5. Единомышленники, последователи и критики тейлоризма.
6. Тейлоризм и фордизм.
7. Развитие организации труда в России.
8. Центральный институт труда и его деятельность.
9. Понятие трудового процесса. Классификация трудовых процессов.
10. Структура трудового процесса.
11. Критерии оптимизации трудовых процессов.
12. Анализ трудового процесса. Методы, способы, средства.
13. Проектирование рационального трудового процесса.
14. Изучение трудовых движений.
15. Этапы освоения трудового процесса.
16. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест.
17. Оснащение рабочего места.
18. Планировки рабочего места.
19. Обслуживание рабочего места.
20. Аттестация и рационализация рабочих мест.
21. Понятие процесса разделения и кооперации труда.
22. Виды внутрипроизводственного разделения труда.
23. Преимущества и недостатки пооперационного разделения труда.
24. Границы разделения труда.
25. Виды кооперации труда на предприятии.
26. Групповая форма организации труда – виды и проблемы.
27. Совмещение профессий и многостаночное обслуживание.
28. Современные формы кооперации труда в разных отраслях экономики.
29. Понятие условий труда и основных факторов, влияющих на них.
30. Психофизиологические элементы условий труда.
31. Санитарно-гигиенические условия труда.
32. Организационно-правовые, социально-психологические и эстетиче-ские условия труда.
33. Мероприятия по улучшению условий труда.
34. Построение рациональных режимов труда и отдыха.
35. Внутрисменные, еженедельные и ежегодные режимы труда и отдыха
36. Экспериментальные режимы труда и отдыха.
37. Организация труда руководителя.
38. Организация труда специалиста.
39. Понятия и элементы самоменеджмента.
40. Организационный реинжениринг.
41. Компьютеризация управленческого труда.
42. Методы управления рабочим временем
43. Делегирование полномочий.
44. Программа управления временем специалиста.
45. Профессиограммы как основа профориентации.
46. Формирование коллектива и работа в команде.
47. Супербригады.
48. Организация трудового процесса по принципу «точно-вовремя».
49. Определение экономической и социальной эффективности оргмероприятий.
50. Анализ организации труда.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине характеризующих этапы формирования компетенции*(ий)*, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, ежегодно обновляется. Для промежуточной аттестации в виде экзамена КОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета, *института*).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом/ институтом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

– результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

– результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

– результаты выполнения контрольных работ;

– результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы

обучающихся;

– результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);

– посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;

– своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

– результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
С нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия	*Аудиально-кинестетические*, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания.

	информации: осязательно-слуховой	Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения: *визуально-кинестетические*, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; *аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	*визуально-кинестетические*, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: *аудио-визуальные*, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; *аудиально-кинестетические*, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; *аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	– *визуально-кинестетические*; – *аудио-визуальные*; – *аудиально-кинестетические*; – *аудио-визуально-кинестетические.*

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям	**Образовательные ресурсы**				
	Электронные				**Печатные**
	мультимедиа	**графические**	**аудио**	**текстовые, электронные аналоги печатных изданий**	

С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	**Форма контроля и оценки результатов обучения**
С нарушениями зрения	– *устная проверка:* дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО*: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	– *письменная проверка:* контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО:* работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.

С нарушениями опорно-двигательного аппарата	– *письменная проверка, с использованием специальных технических средств* (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *устная проверка, с использованием специальных технических средств* (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО* (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определении его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.