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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине

ТРЕНИНГ-МЕНЕДЖМЕНТ

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 13
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями 15

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
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

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) (ПК-6) –2	Тренинг-менеджмент	Знать: эффективные методы организации и построения системы профессионального развития персонала в соответствии со стратегией организации З2 (ПК-6) Уметь: осуществлять оценку и отбор кандидатов в кадровый резерв и на продвижение в соответствии с организационно и индивидуально-ориентированной концепцией развития У2 (ПК-6) Владеть: проектирования системы непрерывного обучения персонала организации В2 (ПК-6)

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
Тема № 1. Теоретические основы организации работы группы.	Текущий контроль	основы социализации персонала. Профориентации и профессионализации персонала Психология группы. Преимущества групповой формы работы. Структурирование групп по различным показателям. Цели групповой работы. Руководство группой. Понятия группового процесса. Правила работы групп. Групповая этика.	проблемный семинар	устная
Тема № 2. Этапы построения тренинговых программ.	Текущий контроль	Системы трудовой адаптации персонала. Предтренинговая подготовка. Определение параметров эффективности. Правила и приемы посттренингового сопровождения. Структурирование каждой тренинговой ступени.	групповая дискуссия, обсуждение докладов	Устная / письменная
3 Личность тренера.	Текущий контроль	Структурирование навыков. Личностное развитие. Индивидуальная технология успеха. Построения тренинговых программ под личные навыки и умения.	тематическая дискуссия	Устная
4. Построение и проведение базовых тренингов.	Текущий контроль	Программы трудовой адаптации. Тренинг успешных продаж. Тренинг управленческой эффективности. Тренинг личностного роста. Стратегия бизнес-успеха компании и т.д.	групповые обсуждения	устная
5. Выявление потребностей в обучении.	Текущий контроль	Профессиональное развитие персонала. Источники возникновения потребностей в обучении. Уровни выявления	тематическая дискуссия	устная

		потребностей в обучении. Методы выявления потребностей в обучении(адаптации).		
6. Формы организации корпоративного обучения и виды занятий.	Текущий контроль	Формы организации корпоративного профессионального обучения. Методы обучения персонала. Закрытые семинары, курсы. Открытые семинары, курсы, конференции. Обучение на рабочем месте. Наставничество. Электронное и дистанционное обучение. Виды занятий и способы формирования учебных программ. Лекции (презентации). Самостоятельная работа с учебными текстами. Групповая дискуссия. Круговой опрос. Анализ практических ситуаций. Деловые (ролевые) игры. Использование тестов в организации учебного процесса. Тренинги. Проблемно-проектный семинар (ППС).	обсуждение докладов и тематическая дискуссия	устная
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: Принципы построения взаимосвязей внутри команды Вопрос 2. Уметь: провести тренинг Вопрос 3. Владеть: базовыми принципами обучения персонала	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	Выполнено	Выполнено	Выполнено от	Выполнено

	практических/семинарских занятиях	менее 54%	выше 54% до 69 %	70% до 84 %	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

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
				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	Темы докладов: 1. Теория социального конфликта 2. Теория социального обмена 3. Социальные общности 4. Малые группы 5. Социология организации 6. Общественное мнение Студент выбирает одну из тем и делает доклад
Проблемный семинар	Производственный конфликт Проблема достижения организованности в группе
тематическая дискуссия, групповые обсуждения	Тимбилдинг Обучение как мотивация персонала

5.2. Контрольные точки БРС

ТЕСТЫ

Семестр 1. Контрольная точка 1

Задание

Признаком группы не является

А). отсутствие интегрирующей силы

Б). способность поддерживать и воспроизводить высокую интенсивность

В). внутренних взаимосвязей

Г). наличие базовых, фундаментальных ценностей

Задание

Информация в трудовом коллективе отличается от информации о природных явлениях в том, что она:

А). Отягощена идеологическими, этическими и т.п. оценками;

Б). Является исключительно объективной;

В). Не имеет специфики, т.к. природные и социальные явления не имеют принципиальных различий

Г). Является исключительно субъективной.

Задание

Основным понятием, характеризующим качество информации, является:

А). Надежность;

Б). Объективность;

В). Оценочность
Г). Субъективность
Задание
Разделение труда с необходимостью ведет к:
А). Социальной солидарности;
Б). Социальному прогрессу;
В). Социальной стабильности;
Г). Социальному регрессу.
Задание
Укажите, что из перечисленного не является функцией группы:
А). Стимулирование членов на участие в деятельности группы;
Б). Планирование действий членов группы;
В). Контроль членов группы;
Г). Адаптация к условиям среды;
Задание
В ходе постоянного и непосредственного взаимодействия людей друг с другом возникает:
А). Простая социальная совокупность;
Б). Первичная группа;
В). Вторичная группа.
Г). Обеспечение внутригрупповой коммуникации.
Задание
Способствует возникновению первичной группы:
А). Близость социальных статусов;
Б). Большой объем группы;
В). Различия в происхождении, социальном ранге.
Г). Обеспечение внутригрупповой коммуникации.
Задание
Вторичные группы возникают для:
А). Достижения целей;
Б). Осуществления вторичной деятельности;
В). Проведения совместного досуга.
Г). Обеспечение внутригрупповой коммуникации.
Задание
Обязательным признаком формальной группы не является:
А). Разделение труда;
Б). Координация деятельности;
В). Рациональный выбор целей;
Г). Администрация
Задание
Признаком неформальной группы не является:
А). Самопроизвольность возникновения;
Б). Эмоциональная составляющая сплочения;
В). Контагиозность;
Г). Контратипичность
Задание
Важнейшей предпосылкой возникновение любой общности является:
А). Социальное действие;
Б). Биологическая схожесть;
В). Власть;
Г). Культура
Задание
Социальные общности характеризуются

А). Отсутствием солидарных социальных действий;
Б). Наличием солидарных социальных действий;
В). Взаимопониманием;
Г). Противоречиями.
Задание
Множества (мнимые общности) характеризуются
А). Отсутствием солидарных социальных действий;
Б). Наличием солидарных социальных действий.
В). Взаимопониманием;
Г). Противоречиями.
Задание
Социальная категория это мнимая общность
А). Локализованная в пространстве;
Б). Формально-статистическая, выделенная по определенному критерию;
В). Людей совершающих действия, не являющиеся социальными.
Г). Характеризуемая противоречиями.
Задание
Социальная масса это мнимая общность
А). Локализованная в пространстве;
Б). Формально-статистическая, выделенная по определенному критерию;
В). Людей совершающих действия, не являющиеся социальными;
Г). Характеризуемая противоречиями.
Задание
Социальная агрегация это мнимая общность
А). Локализованная в пространстве;
Б). Формально-статистическая, выделенная по определенному критерию;
В). Людей совершающих действия, не являющиеся социальными.
Г). Характеризуемая противоречиями.
Задание
Контактная социальная общность отличается
А). Отсутствием институализированного взаимодействия;
Б). Наличием институализированного взаимодействия.
В). Общительностью.
Г). Необщительностью.
Задание
К видам контактной социальной общности не относится
А). Аудитория;
Б). Толпа;
В). Социальные круги;
Г). Масса.
Задание
Социальный институт это
А). Система социальных отношений на основе стандартов поведения по удовлетворению социальных потребностей;
Б). Учреждение, предприятие, или другая аналогичная организация, созданная людьми для достижения тех или иных целей;
В). Научный орган по исследованию социальных проблем;
Г). Смольный институт.
Задание
Укажите признак, не характерный для малой группы:
А). Система устойчивых взаимодействий между членами;
Б). Небольшое число участников;

В). Прямое взаимодействие;
Г). Опосредованное взаимодействие.
Задание
Большинство исследователей придерживаются мнения, что численность малой группы находится в пределах:
А). 1-3 человек;
Б). 2-25;
В). 25-50
Г). 50-100.
Задание
Большинство исследователей придерживаются мнения, что оптимальная численность малой группы находится в пределах:
А). 1-3 человек;
Б). 7-9;
В). 25-50.
Г). 50-100.
Задание
К характерным системообразующим качествам социальной организация не относится:
А). Цель;
Б). Иерархия;
В). Управление;
Г). Демократия.
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
Социальное взаимодействие это
А). Поведение индивида, значимое для других;
Б). Взаимодействия между обществами, народами, государствами;

В). Внутренние личностные переживания людей.
Г). Труд.
Задание
Термин «интеракция» означает
А). Социальное взаимодействие;
Б). Межличностное общение;
В). Сексуальный контакт
Г). Конфликт.
Задание
Принцип целесообразности социального взаимодействия это:
А). Человек стремится извлечь максимальное вознаграждение от взаимодействий с другими;
Б). Человек взаимодействует с другими только, когда это целесообразно
В). Это следование принятым нормам;
Г). Достижение прибыли.
Задание
Принцип взаимной эффективности социального взаимодействия коррелируется с максимой:
А). Человек человеку волк;
Б). Поступай с другим так, как бы ты желал, чтоб поступили с тобой;
В). Не единой услуги без вознаграждения
Г). Делай то, что выгодно.
Задание
Принцип единого критерия социального взаимодействия основывается на:
А). Функционировании учреждений, обязывающих акторов действовать по единым правилам;
Б). Принятие акторами единых «правил игры»;
В). Способности людей находить общий язык друг с другом;
Г). Праве.
Задание
Принцип социальной дифференциации социального взаимодействия основывается на том, что каждый:
А). Человек – это неповторимая индивидуальность;
Б). Актор обладает различными ресурсами;
В). Акторы включены в различные виды деятельности
Г). Все люди имеют одинаковые права.
Задание
Социальную регуляцию поведения человека в социальном взаимодействии обеспечивают:
А). Нравственные ценности;
Б). Деньги;
В). Власть
Г). Сила.
Социальное взаимодействие по поводу неделимого объекта притязаний это:

А). Сотрудничество;
Б). Соперничество
В). Компромисс;
Г). Адаптация.
Задание
Генетической основой социального взаимодействие является:
А). Труд;
Б). Влечение индивидов друг к другу;

В). Мораль
Г). Право.
Задание
Социальные взаимодействия главным образом определяют:
А). Нормы и ценности;
Б). Личностные привязанности;
В). Притязания индивидов
Г). Властные органы.

5.3 Промежуточная аттестация
Перечень вопросов к экзамену:

1. Понятие психологического тренинга. Тренинг как метод преднамеренных изменений.
2. Различие между психологическим тренингом и психотерапии
3. Классификация психологического тренинга и ее краткая характеристика
4. История возникновения индивидуальных форм тренинга
5. Организация как объект управления.
6. Активные методы обучения, сущность «тренинга»
7. Групповые формы тренинга. Характеристика Т-групп
8. Понятие социально-психологического тренинга (СПТ). Его цели и организация.
9. Групповые формы тренинга: интеллектуальный тренинг, тренинг принятия решений, тренинг уверенности, мотивационный тренинг
10. Принципы психологического тренинга. Принципы создания среды, принципы поведения участников тренинга.
11. Организационные и этические принципы психологического тренинга(ПТ)
12. Методические средства психологического тренинга и их общая характеристика. Техники создания реальной среды
13. Техники представления информации
14. Имитационные техники
15. Оценка эффективности психологического тренинга. Критерии эффективности
16. Методика организации психологического тренинга (определение потребности, численность группы, возраст участников, формальный статус, образование и профессиональная ,национальная и религиозная принадлежность, индивидуально-психологические особенности участников)
17. Общие требования к времени, продолжительности и месту проведения
18. Основные требования к ведущему ПТ
19. Этические аспекты деятельности ведущего ПТ
20. Этапы тренинга. Деятельность ведущего на различных этапах ПТ
21. Понятие обратной связи. методика организации обратной связи
22. Факторы переноса результатов тренинга в профессиональную реальность (факторы «силы воздействия», факторы «последействия эффекта»)
23. Методы аргументации и контраргументации.
24. Невербальные средства общения.
25. Психодиагностические возможности тренинга

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.

<table>
<tr><th colspan="2">Категории обучающихся по нозологиям</th><th>Методы обучения</th></tr>
<tr><td rowspan="2">С нарушениями зрения</td><td>Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой</td><td rowspan="2">Аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания.
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</td></tr>
<tr><td>Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-</td></tr>
</table>

	осязательно-слуховой	задействовано зрительное и слуховое восприятие; *аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениям и 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 нарушениям и 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.