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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ И РОТАЦИЯ

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 6
4. Шкала оценивания результата.....8
5. Перечень заданий по дисциплине 9
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания 12
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями 14

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-2	Знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение 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
Первый уровень (пороговый) (ПК-2) - 1	Кадровый резерв и ротация	Знать: теоретические основы формирования кадрового резерва, психологические, социальные, экономические последствия эффективной работы с кадровым резервом, современные теории мотивации, основные теоретические подходы в стратегическом менеджменте персонала. З1 (ПК-2) Уметь: применять современные методики подготовки и обеспечения кадрового резерва, осуществления ротации персонала; анализировать рынок труда; прогнозировать и определять потребность в персонале; анализировать кадровый потенциал организации, отдельного работника; изучать профессиональные, деловые и личностные качества работников с целью рационального их использования; анализировать социальные процессы и отношения в организации. У1 (ПК-2) Владеть: методами кадрового планирования и контроллинга. В1 (ПК-2)

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

- Знает основы управления персоналом, организационного поведения, менеджмента, психологии, социальной психологии, социологии

- Умеет работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
- Использует базовые возможности корпоративных информационных систем с целью анализа экономической 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.Потребность организации в персонале и роль кадрового резерва в ее удовлетворении	Текущий контроль	Планирование потребности в персонале организации. Виды потребности. Общая потребность, дополнительные потребности в персонале. Технология установления потребности в персонале организации. Источники удовлетворения потребности в персонале: внешний и внутренний рынки труда. Факторы возникновения потребности в перемещениях персонала и изменении его компетенций. Современные факторы внешней и внутренней среды. Содержание и характер труда, цели и ожидаемые результаты деятельности, стадии развития организаций, изменение стратегии, изменение культуры и другие изменения, кризис, естественная текучесть персонала. Факторы, вызывающие избыточную текучесть персонала. Кадровый резерв как форма функционирования внутреннего рынка труда. Место и роль кадрового резерва в обеспечении	СЗ. Тематическая дискуссия по проблемам причин возникновения и путей удовлетворения потребности организации в персонале	устная

		потребностей организации в рабочей силе. Включение в резерв на замещение вышестоящей должности как стимул и фактор карьерного роста.		
2.Кадровые технологии в системе кадрового резерва	Текущий контроль	Кадровые технологии определения требований рабочего места к работнику. Разработка профиля должности. Методы и модели разработки требований к работникам. Профессиография. Система профессиональных стандартов. Кадровые технологии, обеспечивающие валидную информацию о претенденте на должность как профессионале и личности. Методы и технологии оценки персонала. Зарубежный опыт применения кадровых технологий в области кадрового резервирования. Нормативные и правовые основы применения кадровых технологий. Положение о кадровом резерве.	СЗ. Тематические дискуссии по видам персонал-технологий в области разработки программ зачисления и подготовки в кадровом резерве	Устная
3.Функции управления кадровым резервом	Текущий контроль	Специфика функций управления кадровым резервом: анализ, целеполагание, планирование, организация деятельности, учет, контроль, стимулирование, регулирование, координация. Формирование кадрового резерва как управление карьерой персонала организации. Критерии зачисления в кадровый резерв. Типы кадрового резерва. Издержки существования системы кадрового резерва. Критерии эффективности затрат на кадровый резерв.	ПЗ. Решение практических задач: расчет потребности в персонале, определения профиля должности и трудового потенциала	Устная / письменная Реферат с презентацией
4.Особенности работы с различными группами кадрового резерва	Текущий контроль	Особенности работы с кадровым резервом различных категорий работников: руководителей, специалистов, прочих служащих, рабочих. Система профессионально-квалификационного продвижения рабочих. Выявление и развитие талантов к руководству. Особенности работы с резервом на должности в зарубежных отделениях компании. Кадровый резерв на должности государственных служащих. Кадровый резерв для разработки проектов. Кадровый резерв для гибких команд.	ПЗ. Разработка проекта программ обучения рабочих, специалистов и руководителей	Устная
5. Ротация и другие формы развития	Текущий контроль	Обучение лиц, зачисленных в кадровый резерв. Разработка	СЗ. Анализ методов	Устная/письменна

трудового потенциала работников.		программ обучения резервистов. Критерии выбора формы обучения. Ротация как метод развития трудового потенциала работников. Виды ротации и проблемы в ее осуществлении. Критерии обученности и готовности к занятию должности. Испытание в новой должности: испытательная работа, стажировка в должности, дублирование (шедоуинг и другие методики).	обучения персонала и их эффективности	я Реферат с презентацией
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине: теоретические знания и практические навыки	Вопросы	устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: теоретические основы формирования кадрового резерва, психологические, социальные, экономические последствия эффективной работы с кадровым резервом, современные теории мотивации, основные теоретические подходы в стратегическом менеджменте персонала. Вопрос 2. Уметь: применять современные методики подготовки и обеспечения кадрового резерва, осуществления ротации персонала; анализировать рынок труда; прогнозировать и определять потребность в персонале; анализировать кадровый потенциал организации, отдельного работника; изучать профессиональные, деловые и личностные качества работников с целью рационального их использования; анализировать социальные процессы и отношения в организации. Вопрос 3. Владеть: методами кадрового планирования и контроллинга.	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	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

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
		полученных знаний		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 зачет, итоговый результат формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	Незачет
≥55	Зачет

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
Реферат	Темы рефератов 1. Разработка и реализация концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала 2. Планирование потребности в персонале организации. Виды потребности. Общая потребность, дополнительные потребности в персонале. Технология установления потребности в персонале организации. Источники удовлетворения потребности в персонале: внешний и внутренний рынки труда. 3. Факторы возникновения потребности в перемещениях персонала и изменении его компетенций. Стадии развития организаций, изменение стратегии, изменение культуры и другие изменения, кризис, естественная текучесть персонала. Факторы, вызывающие избыточную текучесть персонала. 4. Кадровый резерв как форма функционирования внутреннего рынка труда. Место и роль кадрового резерва в обеспечении потребностей организации в рабочей силе. Включение в резерв на замещение вышестоящей должности как стимул и фактор карьерного роста. 5. Разработка и внедрение требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала Кадровые технологии определения требований рабочего места к работнику. Разработка профиля должности. 6. Понятие и методы кадрового планирования, контроллинга персонала, маркетинга персонала, 7. Разработки и реализации стратегии привлечения персонала, методы привлечения персонала, найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала 8. Методы и модели разработки требований к работникам. Профессиография. Система профессиональных стандартов.

	Должностные инструкции на основе профессиональных стандартов. Система независимой оценки квалификации. 9. Кадровые технологии, обеспечивающие валидную информацию о претенденте на должность как профессионале и личности. Методы и технологии оценки персонала. 10. Зарубежный опыт применения кадровых технологий в области кадрового резервирования. Нормативные и правовые основы применения кадровых технологий. Положение о кадровом резерве. 11. Специфика функций управления кадровым резервом: анализ, целеполагание, планирование, организация деятельности, учет, контроль, стимулирование, регулирование, координация. Формирование кадрового резерва как управление карьерой персонала организации. Критерии зачисления в кадровый резерв. 12. Типы кадрового резерва. Издержки существования системы кадрового резерва. Критерии эффективности затрат на кадровый резерв. 13. Особенности работы с кадровым резервом различных категорий работников: руководителей, специалистов, прочих служащих, рабочих. Система профессионально-квалификационного продвижения рабочих. Выявление и развитие талантов к руководству. Особенности работы с резервом на должности в зарубежных отделениях компании. Кадровый резерв на должности государственных служащих. Кадровый резерв для проектной деятельности. Кадровый резерв гибких команд. 14. Обучение лиц, зачисленных в кадровый резерв. Разработка программ обучения резервистов. Критерии выбора формы обучения. 15. Ротация как метод развития трудового потенциала работников. Виды ротации и проблемы в ее осуществлении. Критерии обученности и готовности к занятию должности. 16. Испытание в новой должности: испытательная работа, стажировка в должности, дублирование (шедоуинг и др.).
Проблемный семинар	Семинар по проблемам причин возникновения и путей удовлетворения потребности организации в персонале
Тематическая дискуссия, групповые обсуждения	Тематические дискуссии по видам персонал-технологий в области разработки программ зачисления и подготовки в кадровом резерве
Разработка и презентация проектов кадрового резервирования и развития персонала с учетом темы и объекта ВКР студента (в формате реферата)	Решение практических задач: расчет потребности в персонале, определения профиля должности и трудового потенциала
	Разработка проекта программ обучения рабочих, специалистов и руководителей
	Анализ методов обучения персонала и их эффективности

5.2. Контрольные точки БРС

Контрольная точка 1

Разработка и презентация реферата

РЕФЕРАТ

Требования к оформлению реферата: объем реферата 15-20 страниц текста в формате WinWord, шрифт Times New Roman или Arial, размер шрифта 12, интервал 1,5. Титульный лист оформляется по образцу; на второй странице отражается структура реферата; стиль изложения должен быть научный, от лица автора (например, автор считает; по мнению автора) или обезличенный (например, в работе рассмотрено, анализируется); после списка литературы может быть дано приложение к реферату, которое в объем работы не входит; реферат должен быть отпечатан и скреплен; подписан студентом; иметь дату завершения работы.

Критерии оценки реферата:

- раскрытие темы;
- качество оформления и стиль изложения;
- обзор широкого спектра литературных источников (монографий, статей, данных международных и национальных организаций);
- оформление работы с соблюдением вышеперечисленных требований.

Инструментом визуализации проведенного исследования является мультимедийная презентация реферата, состоящая из проецируемых слайдов, текста (с аргументами, фактами, примерами), раздаточного материала для слушателей (по желанию докладчика). Наличие презентации повышает оценку реферата. Соответственно презентация оценивается следующими критериями: наличие целей и гипотезы исследования в презентации; плана и логики в последовательности слайдов; объем информации; соответствие иллюстраций замыслу и материалу; наличие единого стиля в слайдах; обоснованный выбор фона, цвета, анимации, шрифта; ответы на вопросы; регламент презентации (не более 10 минут).

Тематика рефератов

1. Разработка и реализация концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала
2. Планирование потребности в персонале организации. Виды потребности. Общая потребность, дополнительные потребности в персонале. Технология установления потребности в персонале организации. Источники удовлетворения потребности в персонале: внешний и внутренний рынки труда.
3. Факторы возникновения потребности в перемещениях персонала и изменении его компетенций. Стадии развития организаций, изменение стратегии, изменение культуры и другие изменения, кризис, естественная текучесть персонала. Факторы, вызывающие избыточную текучесть персонала.
4. Кадровый резерв как форма функционирования внутреннего рынка труда. Место и роль кадрового резерва в обеспечении потребностей организации в рабочей силе. Включение в резерв на замещение вышестоящей должности как стимул и фактор карьерного роста.
5. Разработка и внедрение требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала Кадровые технологии определения требований рабочего места к работнику. Разработка профиля должности.
6. Понятие и методы кадрового планирования, контроллинга персонала, маркетинга персонала,
7. Разработки и реализации стратегии привлечения персонала, методы привлечения персонала, найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала

Контрольная точка 2
Разработка и презентация реферата
Тематика рефератов

1. Методы и модели разработки требований к работникам. Профессиография. Система профессиональных стандартов. Должностные инструкции на основе профессиональных стандартов. Система независимой оценки квалификации.
2. Кадровые технологии, обеспечивающие валидную информацию о претенденте на должность как профессионале и личности. Методы и технологии оценки персонала.
3. Зарубежный опыт применения кадровых технологий в области кадрового резервирования. Нормативные и правовые основы применения кадровых технологий. Положение о кадровом резерве.
4. Специфика функций управления кадровым резервом: анализ, целеполагание, планирование, организация деятельности, учет, контроль, стимулирование, регулирование, координация. Формирование кадрового резерва как управление карьерой персонала организации. Критерии зачисления в кадровый резерв.
5. Типы кадрового резерва. Издержки существования системы кадрового резерва. Критерии эффективности затрат на кадровый резерв.
6. Особенности работы с кадровым резервом различных категорий работников: руководителей, специалистов, прочих служащих, рабочих. Система профессионально-квалификационного продвижения рабочих. Выявление и развитие талантов к руководству. Особенности работы с резервом на должности в зарубежных отделениях компании. Кадровый резерв на должности государственных служащих. Кадровый резерв для проектной деятельности. Кадровый резерв гибких команд.
7. Обучение лиц, зачисленных в кадровый резерв. Разработка программ обучения резервистов. Критерии выбора формы обучения.
8. Ротация как метод развития трудового потенциала работников. Виды ротации и проблемы в ее осуществлении. Критерии обученности и готовности к занятию должности.
9. Испытание в новой должности: испытательная работа, стажировка в должности, дублирование (шедоуинг и др.).
10. Интеллектуальный капитал организации, отдельного работника, его измерение, использование и развитие.
11. Проблемы установления интеллектуальной собственности и ее защиты: характеристики, объекты, права, защита
12. Управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала и оценка его эффективности.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине характеризующих этапы формирования компетенции, 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 нарушениям и зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	*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 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 нарушениям	Глухие. Способ	*визуально-кинестетические*, предполагающие передачу и восприятие учебной

и слуха	восприятия информации: зрительно-осязательный	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.