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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

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 8
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания 13
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-31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

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-31) –2	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Знать: факторы, определяющие поведение сотрудников, рабочих групп и всего коллектива организации **З2** (ПК-31) Уметь: обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации У2 (ПК-31) Владеть: методами и приемами, позволяющими осуществить анализ социально-психологических процессов в организации, выявить причины возникающих проблем и принять меры к их решению в интересах отдельных работников, групп и организации в целом В2 (ПК-31)

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. Сущность и виды, методологические основы управленческого консультирования	Текущий контроль	Цель консультирования. Задачи, с которыми сталкиваются консультанты в организациях. Спрос на управленческое консультирование. Задачи консультирования, виды задач. Подходы к управленческому консультированию: функциональный и профессиональный. Отличие и взаимосвязь данных подходов.	проблемный семинар	устная
Тема 2 Классификация консалтинговых услуг и основные стадии процесса консультирования	Текущий контроль	Причины и ситуации, заставляющие клиента обращаться к консультанту. Критерии привлечения консультантов. Факторы, предопределяющие успех взаимодействия клиента и консультанта. Нормативный и развивающий консалтинг. Характерные особенности консультирования в области управленческой деятельности. Типы консультационной деятельности.	групповая дискуссия, обсуждение докладов	Устная / письменная
Тема 3. Методы, используемые в управленческом консультировании	Текущий контроль	Международная классификация услуг управленческого консультирования: общее управление, административное управление, финансовое управление, управление кадрами, маркетинг, производство, информационные технологии, специализированные услуги.	тематическая дискуссия	Устная

		Российская классификация консалтинговых услуг: управленческий консалтинг; инвестиционный консалтинг; аудиторские услуги; фондовый консалтинг; консалтинг в области управления качеством; инжиниринг; информационно-технический консалтинг; Маркетинговый консалтинг; консалтинг в сфере рекламы и PR; кадровый консалтинг; обучение; консалтинг в сфере безопасности организации; юридический консалтинг.		
Тема 4. Деловые игры в управленческом консультировании	Текущий контроль	Характеристика стадий процесса управленческого консультирования. Предпроектная стадия: фаза установления контакта между клиентом и консультантом, предварительный диагноз, план задания, составление задания на консультирование. Проектная стадия: фаза диагностики (блок схема диагностики), разработка решения, внедрение решения. Послепректная стадия и анализ работы по проекту.	групповые обсуждения	устная
Тема 5. Эффективность консалтинговых услуг	Текущий контроль	Методы управленческого консультирования как способы достижения целей или решения задач. Специализированные и универсальные методы, используемые в управленческом консультировании. Реинжениринг как метод фундаментального переосмысления и радикального перепроектирования бизнес-процессов. Бенмаркинг – механизм сравнительного анализа эффективности эффективности работы компаний. Аутсорсинг и передача функций. Проблемы внедрения аутсорсинга в России. Всеобщее управление качеством и концепция «шесть сигм». Коучинг как тренировка на достижение наивысших результатов в минимальные сроки.	тематическая дискуссия	устная
Тема 6. Структура и управление персоналом консалтинговых фирм	Текущий контроль	Характерные черты консалтинговой услуги. Родовой продукт. Ожидаемый продукт. Расширенный продукт. Потенциальный продукт. Свойства консалтинговой услуги. Функции управленческого консультирования (теоретические,	обсуждение докладов и тематическая дискуссия	устная

		изыскательские, стимулирующие, прогностические, плановые, активизирующие, контролирующие, регулирующие функции). Принципы управленческого консультирования.		
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 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,	Отсутствие участия в обсуждении,	Единичное высказывание, решение с	Высказывание суждений, активное	Высказывание неординарных суждений,

	решение индивидуальных практических задач	решении, неправильное решение	ошибками	участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	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 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
Доклад	Темы докладов: 1. Этапы становления управленческого консультирования. 2. Крупнейшие международные консалтинговые компании. 3. Взаимодействие консультанта и клиента? 4. Объект и предмет консультационной деятельности.

	5. Инструменты консультационной деятельности. 6. Консультирование как часть процесса управления организацией. 7. Управленческое консультирование как задача. 8. Междисциплинарность консультирования. 9. Основные функции консультантов по управлению. 10. Основные причины обращения к консультантам. 11. Сложности работы консультантов по управлению. 12. Потребность в организации непрерывного процесса консультирования. 13. Внутренние и внешние консультанты. 14. Основные виды деятельности внутренних консультантов. 15. Нормативное и ценностное консультирование. 16. Проблемное консультирование и консультирование по проекту. 17. Преимущества консультирования по процессу. 18. Основные компоненты структуры деловых услуг. 19. Экспертное и процессное консультирование 20. Специфика обучающего консультирования. 21. Применение аутсорсинга в консалтинге. 22. Основные принципы коучинга. 23. Переговоры между клиентом и консультантом. 24. Структура контракта на выполнение консультационных работ. 25. Принципы организации отношений между консультантом и клиентом. 26. Этапы выбора консультационной фирмы. 27. Преимущества и недостатки иностранных консультационных компаний. 28. Ассоциации российских консультантов по управлению. 29. Критерии выбора консультационной фирмы. 30. Цена на консультационную услугу. 31. Классификация методов консультирования. 32. Структура отчета по контракту на консультационную услугу. 33. Ситуация неуправляемости в организации. 34. Методы самодиагностики. 35. Организационная диагностика. 36. Типы проблем и типы формулировок проблем. 37. Развивающее и простое интервью. 38. Специфика наблюдения как метода исследования. 39. Принцип парных сравнений в анализе проблем. 40. Порядок реализации метода номинальных групп. 41. Недостатки характерные для тестирования. 42. Интерактивные игры в консалтинговой работе. 43. Этапы проведения организационно-деятельностных игр. 44. Особенности деловых игр. 45. Метод Дельфи и метод мозгового штурма. 46. Роль консультантов в разработке стратегии организации. Студент выбирает одну из тем и делает доклад
Проблемный семинар	Консультант в роли фасилитатора, модератора и медиатора. Взаимодействие консультанта с группой.
тематическая дискуссия, групповые обсуждения	Специфика тренинга. Коллективные методы активизации творческого мышления.

5.2. Контрольные точки БРС

ТЕСТЫ

Семестр 1. Контрольная точка 1

вариант 1 – четные задания; вариант 2 – нечетные задания

Выберите правильные ответы

Задание

Дисциплина «Основы управленческого консультирования» изучает:

А) социально-экономические отношения людей в процессе управления производством;

Б) посредническую деятельность, возникающую при передаче теории менеджмента в практику управления.

Задание

Характерной особенностью постиндустриального общества не является:

А) превращение НТП в производительную силу общества;

Б) ориентация производства на потребителя

В) бескризисное развитие

Г) широкое использование информационных систем и информатизация производства.

Задание

Управленческое консультирование – это …

А) выбор цели на основе рассмотрения альтернативных вариантов;

Б) услуги, которые оказывают независимые специалисты, чтобы помочь руководителю в диагностике, анализе и практическом решении управленческих и производственных проблем.

Задание

Общими критериями привлечения консультантов являются:

А) наличие проблемы, недостаток времени для ее решения; высокая цена вопроса;

Б) некомпетентность персонала и наличие конфликта меду формальными и неформальными группами.

Задание

Характерными особенностями консультантов в области управления являются:

А) наличие высшего специального образования, собственных трудовых навыков и опыта управленческой деятельности;

Б) обладание навыками распознания управленческих проблем и выявления путей их решения, а также способностей предлагать объективные рациональные решения.

Задание

Характерной чертой консалтинговой услуги не является:

А) осязаемость консалтинговой услуги

Б) неотделимость консалтинговой услуг от ее источника;

В) невозможность подвергать хранению консалтинговые услуги и заготавливать их впрок;

Г) непостоянство качества;

Д) одновременность процесса производства и потребления консалтинговых услуг.

Задание

Нормативный консалтинг – это…

А) консультирование по юридическим проблемам, бухгалтерскому учету, аудиту и т.п.

Б) консультирование, направленное на перевод предприятия из заданного состояние в желаемое.

Задание
Развивающий консалтинг – это…
А) консультирование по юридическим проблемам, бухгалтерскому учету, аудиту и т.п.
Б) консультирование, направленное на перевод предприятия из заданного состояние в желаемое.

Задание
Консалтинговые организации не классифицируются
А) по форме собственности
Б) по размерам;
В) по территориальному признаку;
Г) по отношению к производству.

Задание
Консалтинговая фирма с численностью персонала от 50 до 100 человек относится к
А) малым
Б) средним;
В) крупным.

Задание
К числу основных требований, предъявляемых к организационным структурам консалтинговых фирм, не относится:
А) единство целей;
Б) простота построения;
В) демократический централизм;
Г) малозвенность структуры управления.

Задание
В сфере управленческого консультирования в России преобладают:
А) крупные консалтинговые организации;
Б) малые консалтинговые фирмы.
Задание

Процесс управленческого консультирования включает в себя … стадии.
А) Прогнозную, предплановую и оперативную;
Б) предпроектную, проектную и послепроектную.

Задание
Наиболее традиционными методами оптимизации управленческих решений являются следующие методы:
А) нормативный, балансовый, эвристический;
Б) математического моделирования, экспертно-аналитический, мозговой штурм, теория игр.
Задание

Обязательными условиями мозгового штурма (мозговой атаки) являются ….
А) оригинальность, гласность, партисипативность;
Б) очередность высказываний, обязательность наличия новой идеи в каждом выступлении, недопустимость критики высказанных предложений, фиксация всех высказанных идей.

Задание
Метод – это …

А) совокупность приемов познавательной и практической деятельности на решение какой-либо задачи;
Б) система знаний о явлениях природы и процессах объективного мира.

Задание
Специальные методы, используемые в управленческом консалтинге применяются …
А) во всех типах клиентских организаций;
Б) для определенного типа клиентских организаций.

Задание
Аутсосинг – это … .
А) одна из форм организации бизнеса, предусматривающая передачу части определенных функций фирмы на договорной основе другой организации;
Б) совмещение профессий на контрактной основе.

Задание
«Шесть сигм» - это … .
А) метод неуклонного снижения рабочих ошибок;
Б) метод обеспечения пропорционального развития субъекта управления.
В управленческом консалтинге коучингом называют … .
А) личную тренировку на достижение наивысших результатов в минимальные сроки.
Б) привлечение специалистов смежных областей знаний к решению проблемы.

Задание
Ключевыми элементами, определяющими качество консалтинговых услуг, являются …
А) задача, консультант, заказчик
Б) техника, мотивация, организация.

Задание
Оценка качества консалтинговых услуг не включает …
А) оценку консультанта;
Б) оценку человеческого фактора;
В) оценку эффективности управленческого консультирования
Г) оценку конкурентов.

Задание
Общим критерием экономической эффективности функционирования консалтинговой фирмы является …
А) осуществление ее миссии при минимальных затратах;
Б) минимизация материальных затрат на рубль продукции.

Задание
Производительность труда в консалтинговой фирме определяется как …
А) отношение прибыли к издержкам;
Б) отношение выручки от реализации консалтинговых услуг к среднесписочной численности работников консалтинговой организации.

Задание
Методика расчета статистической эффективности управления предусматривает:
А) соотнесение численности специалистов и руководителей;
Б) соотнесение балансовой прибыли с затратами на аппарат управления.

Задание

К основному персоналу консалтинговой организации относятся:
А) ведущие консультанты, консультанты, главные специалисты;
Б) Директор, гл. бухгалтер, зав. организационным отделом.

Задание

Кадровый потенциал консалтинговой организации – это … .
А) возможности персонала и администрации этой организации, которые могут быть использованы для достижения целей ее функционирования.
Б) стратегия управления персоналом этой организации.

Задание

Появление управленческого консалтинга как сферы деятельности было обусловлено …
А) спросом на управленческие услуги и наличием высоко квалифицированных специалистов в области менеджмента
Б) экономическим кризисом в начале века.

Задание

Управленческое консультирование возникло … .
А) в седине Х1Х века;
Б) в 20-х годах ХХ века;
В) в начале Х1Х века.

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 задействовано зрительное и слуховое восприятие;
аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.</td></tr>
<tr><td>Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой</td></tr>
<tr><td rowspan="2">С нарушениями слуха</td><td>Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный</td><td rowspan="2">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.</td></tr>
<tr><td>Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой</td></tr>
</table>

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.