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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА

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 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 предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-10	Знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации

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-10) –1	Государственная служба	Знать: требования и рекомендации трудового законодательства относительно социально-трудовых отношений и управления персоналом и трудом в РФЗ1 (ПК-10) Уметь: принимать, увольнять персонал в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации У1 (ПК-10) Владеть: навыками оформления сопровождающей документации по приему, увольнению персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации В1 (ПК-10)

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

– умеет использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности;

– умеет анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации;

– умеет находить организационно-управленческие и экономические решения;

– знает основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом;

– использует методы экономического анализа в профессиональной деятельности; выявляет экономические проблемы при анализе конкретных ситуаций;

– обосновывает выбор показателей для оценки результатов и экономической эффективности деятельности предприятия;

– анализирует финансовую и экономическую информацию, необходимую для принятия обоснованных решений в профессиональной сфере;

– владеет навыками работы в коллективе;

– использует в работе изученные модели, критерии и методы принятия решений.

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	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. Концепция государственной кадровой политики Российской Федерации	Текущий контроль	Концептуальные основы, цели и задачи государственной кадровой политики Российской Федерации. Система государственной кадровой политики Российской Федерации	Тематические дискуссии, игровое проектирование	Устная
Тема 2. Система государственной службы РФ	Текущий контроль	Нормативно-правовая основа государственной гражданской службы. Принципы государственной гражданской службы	Педагогические игровые упражнения (в качестве коллективного задания), групповая дискуссия, обсуждение докладов	Устная
Тема 3. Нравственные основы государственной гражданской службы и кадровой политики	Текущий контроль	Нравственные принципы кадровой политики и служебной деятельности государственных служащих. Урегулирование конфликта интересов на государственной службе.	Игровое проектирование, деловые игры	Устная
Тема 4. Система работы с кадрами государственной службы. Принципы формирования кадрового состава	Текущий контроль	Система работы с кадрами государственной службы. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы. Система нормативно-правовых актов на государственной гражданской службе. Кадровая работа государственного органа	Тематические дискуссии, игровое проектирование	Устная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Тема 5. Должности государственной гражданской службы	Текущий контроль	Реестры должностей государственной гражданской службы РФ. Классные чины государственной гражданской службы. Квалификационные требования для замещения должностей государственной гражданской службы.	Тематические дискуссии, игровое проектирование, мозговой штурм	Устная
Тема 6. Правовое положение (статус) государственного гражданского служащего	Текущий контроль	Основные права государственного гражданского служащего. Основные обязанности гражданского служащего. Ограничения, связанные с гражданской службой. Запреты, связанные с гражданской службой.	Работа на лекциях Анализ конкретных ситуаций	Устная
Тема 7. Поступление на государственную гражданскую службу. Служебный контракт	Текущий контроль	Понятие и стороны служебного контракта. Содержание и форма служебного контракта. Срок действия служебного контракта. Основания и последствия прекращения служебного контракта.	Тематические дискуссии, игровое проектирование, мозговой штурм	Устная
Тема 8. Прохождение государственной гражданской службы. Государственные гарантии на госслужбе	Текущий контроль	Персональные данные государственного гражданского служащего. Служебное время и время отдыха. Должностной регламент. Оплата труда государственных гражданских служащих. Государственные гарантии гражданских служащих. Служебная дисциплина на гражданской службе	Тематические дискуссии, игровое проектирование, мозговой штурм	Устная
Все темы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	Устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Основные принципы построения и функционирования системы государственной службы Вопрос 2. Заключение служебного контракта. Срок действия служебного контракта, стороны, содержание и форма служебного контракта Вопрос 3. Освобождение от замещаемой должности и увольнение государственного служащего	Вопросы к ГИА	-

3. Показатели и критерии оценки компетенций

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

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	**Базовый уровень освоения компетенции**	**Повышенный уровень освоения компетенции**	**Продвинутый уровень освоения компетенции**
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/ семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

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

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

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

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

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

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

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

4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

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

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

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

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

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
≥85	отлично

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица – 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Работа на лекциях/ тематические дискуссии/ мозговой штурм	Активное участие в работе на занятии в соответствии с темой лекции
Практические задачи	Темы задач: 1. Реестры должностей государственной гражданской службы РФ. 2. Квалификационные требования для замещения должностей государственной гражданской службы

	3. Нормативно-правовая основа государственной гражданской службы 4. Урегулирование конфликта интересов на государственной гражданской службе 5. Формирование антикоррупционного поведения государственных гражданских служащих
Педагогические игровые упражнения	Темы упражнений: 1. Активити: основные понятия изучаемой дисциплины. 2. Взаимосвязь государственной гражданской службы с муниципальной службой и другими видами государственной службы 3. Принципы государственной гражданской службы 4. Нормативно-правовая основа государственной гражданской службы
Анализ конкретных ситуаций	Темы: 1. Анализ системы государственной кадровой политики Российской Федерации 2. Анализ правового обеспечения деятельности сотрудников государственных органов
Кейс	Темы: 1. Поступление на гражданскую службу и замещение должности гражданской службы по конкурсу 2. Испытание на гражданской службе 3. Изменение существенных условий служебного контракта 4. Основания и последствия прекращения служебного контракта
Игровое проектирование	Тема: «Порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания»

5.2. Контрольные точки БРС

Задание (контрольная точка 1):

В соответствии с основными положениями Концепции кадровой политики Федеральной налоговой службы РФ, иных нормативно-правовых актов и методических материалов и исходя из предполагаемых условий деятельности налогового органа, нынешнего состояния кадрового состава и трудового потенциала разработать в виде аналитической записки общую стратегию управления персоналом организации на 5-летний период. В аналитической записке необходимо отразить желаемое состояние трудового потенциала через 5 лет с учётом активного внедрения современных кадровых технологий в практику работы налоговых органов.

В ходе разработки кадровой стратегии необходимо выполнить следующий перечень мероприятий:

1. Оценить текущее состояние кадрового состава налогового органа, кадровый резерв и уровень работы с кадрами;
2. Проанализировать готовность налогового органа к преобразованиям в сфере управления кадрами;
3. Проанализировать региональный рынок труда;
4. Определить стратегические цели налогового органа, на реализацию которых будет направлена кадровая стратегия;
5. Определить приоритеты среди основных направлений работы с кадрами и наиболее подходящие кадровые технологии по каждому из направлений;
6. Разработать стратегический план работы с кадрами в налоговом органе.

Методические рекомендации по содержанию работы:

Для разработки стратегии управления персоналом необходимо учесть внутренние и внешние изменения в текущий момент и в перспективе, оценить их возможное влияние по таким основным направлениям деятельности по управлению кадрами как обеспечение потребности в персонале, развитие трудового потенциала и его реализация.

Рекомендуется использовать методы моделирования, а также системного и логического анализа.

При выполнении задания рекомендуется использовать следующие нормативно-правовые и методические документы:

1. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»;
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
3. Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»;
4. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования государственного управления»;
5. Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы РФ (2009-2013 годы)», утвержденная Указом Президента РФ №261 от 10.03.2009 г.;
6. Концепция кадровой политики Федеральной налоговой службы, утвержденная приказом ФНС России от 11.07.2011 № ММВ-7-4/436;
7. Приказ ФНС России от 28.11.2014 № ММВ-7-12/607@ «Об утверждении миссии и основных направлений деятельности Федеральной налоговой службы»;
8. Приказ ФНС России от 04.12.2014 № ММВ-7-1/612@ «Об утверждении Стратегической карты ФНС России на 2014-2018 гг.»;
9. Методические рекомендации по стратегическому управлению кадрами государственной гражданской службы Российской Федерации, разработанные Министерством труда и социальной защиты РФ http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/strategy.

Методические рекомендации по процедуре оценивания:

Оценка правильности выполнения задания осуществляется по следующим критериям:

- понимание теоретического материала – 5 балл;
- постановка и решение задачи – 5 балл;
- оформление презентации – 2 балл;
- защита презентации – 3 балл;
- представление презентации в установленный срок – 5 балл

Задание (контрольная точка 2):

Тестирование по вариантам проводится в целях выявления остаточных знаний обучающегося по дисциплине. Оценивается в следующем диапазоне: **минимум - 15** баллов, **максимум – 20** баллов. Предлагается 10 вопросов, 5 из которых с различными вариантами ответов, другие 5 вопросов предполагают свой вариант ответа. Необходимо либо выбрать один правильный вариант ответа, либо дать свой вариант ответа. Каждый правильный ответ оценивается в 2 балла. Время выполнения теста 45 минут.

Методические рекомендации по содержанию работы:

- Необходимо ознакомится с заданием.
- Необходимо либо выбрать один правильный вариант ответа, либо дать свой вариант ответа.
- Время выполнения теста 45 минут.
- Тестовые задания обеспечивают возможность объективной оценки Ваших знаний и умений в баллах по единым критериям.

Методические рекомендации по процедуре оценивания:

Оценка правильности выполнения задания осуществляется по следующим критериям:

- полностью неверный ответ на вопрос – 0 баллов;
- рассуждения верные (ход решения), результат неверный / рассуждения неверные (ход решения), результат верный – 1-2 балла;
- верный ответ на вопрос – 2 балла.

5.3. Промежуточная аттестация

Перечень вопросов к экзамену

1) Государственная служба: сущность, цели, задачи.
2) Нормативно-правовая основа государственной службы РФ.
3) Система и структура государственной службы в РФ.
4) Основные принципы построения и функционирования системы государственной службы.
5) Правовое положение государственных служащих в РФ.
6) Порядок прохождения государственной службы в РФ. Административный и должностной регламент.
7) Взаимосвязь государственной гражданской службы и государственной службы иных видов, а также муниципальной службы РФ.
8) Принципы и механизм реализации кадровой политики в системе государственной службы.
9) Правовое положение (статус) государственного служащего. Основные права и обязанности госслужащего.
10) Запреты и ограничения, связанные с государственной службой.
11) Требования к служебному поведению государственного служащего и урегулирование конфликта интересов.
12) Реестры должностей государственной гражданской службы.
13) Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы.
14) Порядок проведения аттестации государственных служащих.
15) Классные чины государственной гражданской службы. Проведение квалификационного экзамена на государственной гражданской службе.
16) Поступление на государственную гражданскую службу и замещение должности по результатам конкурса.
17) Заключение служебного контракта. Срок действия служебного контракта, стороны, содержание и форма служебного контракта.
18) Испытание на государственной гражданской службе.
19) Перевод на иную должность госслужбы и изменение существенных условий служебного контракта.
20) Отстранение от замещаемой должности государственной гражданской службы.
21) Основания и последствия прекращения служебного контракта.
22) Оплата труда государственных гражданских служащих.
23) Кадровая работа государственного органа. Персональные данные госслужащего и ведение его личного дела.
24) Государственные гарантии на государственной гражданской службе.
25) Порядок проведения ротации на государственной гражданской службе.
26) Планирование и развитие карьеры государственного служащего. Работа с кадровым резервом.
27) Служебная дисциплина на государственной гражданской службе. Порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания.
28) Принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава государственной гражданской службы.
29) Подготовка кадров для государственной гражданской службы. Дополнительное профессиональное образование госслужащих и государственный заказ на ДПО.

30) Финансирование государственной гражданской службы. Программы развития государственной гражданской службы.
31) Осуществление наставничества на государственной гражданской службе.
32) Система комплексной оценки государственных гражданских служащих.
33) Рассмотрение индивидуальных служебных споров на государственной гражданской службе.
34) Расторжение срочного служебного контракта.
35) Освобождение от замещаемой должности и увольнение государственного служащего.

Примеры экзаменационных задач

Задача 1. Ознакомьтесь с Указом Президента РФ и составьте краткую аннотацию к нему. По результатам анализа документа ответьте на следующие вопросы:

1. Какие результаты в ходе выполнения Указа Президента РФ были достигнуты?
2. Над какими положениями Указа Президента РФ еще предстоит работать? Что нужно сделать?
3. Какие государственные программы были разработаны Правительством РФ в соответствии с Указом Президента РФ? Какими документами они были утверждены?
4. Какие тенденции прослеживаются?

Задача 2. Проанализировать структуру и динамику развития кадрового состава по должностям, уровню квалификации, возрасту, полу, стажу и дать ответы на следующие вопросы:

* Какие тенденции прослеживаются?
* Как эти тенденции скажутся на деятельности организации в 5-летней перспективе?
* Какие меры следует предпринять по планированию и развитию кадрового состава?
* Как Вы оцениваете состав структурных подразделений налогового органа? Возможна ли реорганизация Межрайонной ИФНС с целью укрупнения некоторых структурных подразделений? Насколько это целесообразно?
* Какие компоненты системы управления кадрами с учётом приведенных выше показателей требуют более тщательной проработки и внедрения на уровне кадровых технологий?

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 в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета).

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), в установленные деканатом 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;

– 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</td></tr>
<tr><td>Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой</td></tr>
</table>

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

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

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

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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