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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине

ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Направление подготовки	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль) программы	Государственное и муниципальное управление в регионе
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Санкт-Петербург
2018

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ 4
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ 5
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА 7
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 8
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ 11
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ 13

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-1	умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения

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-1) –2**	Этика государственной и муниципальной службы	**Знать:** правовые и нравственно-этические нормы в сфере государственной и муниципальной службы; правила предупреждения конфликта интересов на государственной и муниципальной службе. **З2(ПК-1).** **Уметь:** диагностировать этические проблемы и применять основные модели принятия этичных управленческих решений в области регулирования конфликта интересов. **У2(ПК-1).** **Владеть:** навыками работы с этическим законодательством в системе государственной и муниципальной службы; навыками анализа, предупреждения и разрешения ситуаций, приводящих к конфликту интересов на государственной и муниципальной службе. **В2(ПК-1).**

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

– знать основы социально-управленческих, организационно-правовых отношений, складывающихся в процессе организации и функционирования государственной службы.

– уметь применять, совершенствовать и участвовать в разработке нормативных документов, определяющие процедуру прохождения государственной

службы; уметь использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.

– владеть навыками исполнения управленческих решений в сфере государственного управления.

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. Предмет и теоретические основы этики государственной и муниципальной службы	Текущий контроль	Прикладная и профессиональная этика. Политическая этика и этика власти.	Практические занятия/ тематическая дискуссия	Письменная
Тема 2. Профессиональная этика государственных и муниципальных служащих	Текущий контроль	Этические принципы и нормы поведения государственного и муниципального служащего. Имидж и авторитет государственного (муниципального) служащего и государственного (муниципального) органа.	Практические занятия/ педагогические игровые упражнения, ситуационные методы (кейс-ситуации), презентация	Письменная
Тема 3. Этика государственных служащих зарубежных стран	Текущий контроль	Мировая тенденция совершенствования профессиональной этики госслужащего.	Педагогические игровые упражнения, ситуационные задачи (кейс-ситуации), презентация, тематическая дискуссия	Устная/ Письменная
Тема 4. Механизмы этического регулирования государственной и	Текущий контроль	Моральные ценности служащих. Стандарты поведения в государственной сфере.	Практические занятия/ педагогические игровые	Письменная

муниципальной службы в России		Обзор правил делового этикета. Кодексы поведения государственных служащих.	упражнения, ситуационные методы (кейс-ситуации), презентация	
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	Устная/письменная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: правовые и нравственно-этические нормы в сфере государственной и муниципальной службы; правила предупреждения конфликта интересов на государственной и муниципальной службе Вопрос 2. Уметь: диагностировать этические проблемы и применять основные модели принятия этичных управленческих решений в области регулирования конфликта интересов Вопрос 3. Владеть: навыками работы с этическим законодательством в системе государственной и муниципальной службы; навыками анализа, предупреждения и разрешения ситуаций, приводящих к конфликту интересов на государственной и муниципальной службе	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	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении,	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,

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
	необходимость, но не может их применять.	умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний		создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

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

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

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

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

4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

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

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

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

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

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

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1.Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	**Содержание задания**
Доклад	Темы докладов: 1. Мировая тенденция совершенствования профессиональной этики госслужащего. 2. Формирование новой модели государственного управления. 3. Опыт развитых стран по решению проблем этического регулирования государственной и муниципальной службы.
Педагогические игровые упражнения, ситуационные задачи (кейс-ситуации)	Тема задания 1. «Повышение общественного внимания к профессиональной этике государственной гражданской службы» Тема задания 2. «Повышение показателей этичности поведения государственных (муниципальных) служащих». Деловая игра Тема задания 3. «Образ идеального государственного (муниципального) служащего» Тема задания 4. Конфликт интересов и требования к служебному поведению
Дискуссия	Предмет этики государственной и муниципальной службы, место среди этических дисциплин, методы.

5.2. Контрольные точки БРС

5.2.1. Практические задания (педагогические игровые упражнения, ситуационные задачи (кейс-ситуации))

Тема 1. «Повышение общественного внимания к профессиональной этике государственной гражданской службы»

Цель: сформировать понимание необходимости этических норм на государственной службе.

Ход работы:

Студенты рассматривают понятие этики и профессиональной этики, исторический процесс формирования этических норм и ценностей гражданской службы.

Студенты выделяют на основании изученных нормативно-правовых актов и других источников (обзоры СМИ и т.п.) основные нормы этики и этикета для гражданских служащих в России.

Выступают с примерами нарушения этических норм государственными служащими. Выделяют реальные и возможные последствия нарушения этических норм.

Итог занятия – определение причин повышения общественного внимания к профессиональной этики гражданской службы.

Тема 2. «Повышение показателей этичности поведения государственных (муниципальных) служащих». Деловая игра

Цели: закрепить умения в диагностике этических проблем поведения государственных (муниципальных) служащих; сформировать умения в использовании механизмов этического регулирования публичного управления.

На этапе подготовки занятия учебная группа разбивается на четыре команды. В основе сценария игры лежит решение практической задачи по оценке поведения муниципальных служащих по определённым показателям, суть и содержание которых представлено в статье Г.Шамарова «Профессиональная этика и правила делового поведения муниципальных служащих» Муниципальная служба № 1/2012 изд-во «Стандарт».

Команда № 1 – Выступает в роли комитета по этике.

Команда № 2 – Представители населения муниципального образования (местные жители), выступившие с пикетом за свои права по вопросу несправедливого побора денежных средств за коммунальные услуги со стороны управляющей компании.

Команда № 3 – Представители органа местного самоуправления в лице части администрации отвечающей за данный вопрос во главе руководителем администрации.

Команда № 4 – Представители управляющей компании по вопросам обеспечения ЖКХ.

Ход игры:

На первом этапе разыгрывается сценарий общения представителей населения муниципального образования с администрацией органа МСУ. Представители населения выдвигают требования с угрозами перекрыть федеральную автотрассу, администрация должна убедить население не делать этого Во время игры двое обучаемых исполняют роль СМИ и снимают это на камеру, представляя местный телевизионный канал.

На втором этапе комитет по этике оценивает правильность действий администрации с точки зрения соблюдения принципов профессиональной этики муниципальных служащих отражённых в выступлении информатора в начале ДИ.

Общее обсуждение

Тема 3 «Образ идеального государственного (муниципального) служащего»

Цель: сформировать образ идеального государственного служащего, как основу позитивного имиджа.

Ход работы:

– защита индивидуальных работ по теме «Я – идеальный госслужащий»;
– обсуждение работы;
– составление обобщенного образа идеального госслужащего;
– определение шагов к достижению идеала, как способ формирования позитивного имиджа государственного (муниципального) служащего.

Тема 4. Конфликт интересов и требования к служебному поведению

Задача 4.1. Ответы на вопросы обоснуйте.

Матвеева работала на должности специалиста отдела налогообложения юридических лиц в управлении федеральной налоговой службы. Председатель товарищества собственников жилья (ТСЖ) многоквартирного дома, в котором проживала Матвеева, знал, что она хорошо разбирается в налоговом законодательстве и бухгалтерском учете и предложил ей работать по совместительству бухгалтером в ТСЖ за

хорошую зарплату. Матвеева в соответствии с ч. 2. ст. 14 ФЗ «О государственной гражданской службе» обратилась к начальнику управления налоговой службы с заявлением разрешить ей работать по совместительству. Руководитель не дал разрешение сославшись на то, что данная работа повлечет за собой конфликт интересов, т.к. Матвеева будет представителем коммерческой организации в органе власти.

Действительно ли в данной ситуации имеет место конфликт интересов? Если да, то к какой типовой ситуации конфликта интересов можно отнести данную ситуацию? Правомерен ли отказ руководителя? Каковы будут последствия для Матвеевой, если она все-таки согласится на предложенную работу?

Приведите три примера ситуаций, в которых служащий должен предоставлять сведения о своих доходах и имуществе (со ссылкой на соответствующий НПА).

Задача 4.2. Ответы на вопросы обоснуйте.Служащий Алексеев занимает должность специалиста-эксперта отдела документооборота в управлении службы финансового мониторинга. Его супруга приобретает ценные бумаги одной из организаций, в отношении которой проводятся финансовые проверки. Алексеев обращается с уведомлением об этом в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Какое решение должна принять комиссия и почему?

Приведите два примера ситуаций, в которых служащий нарушает требования к служебному поведению (указ 885) при взаимодействии с гражданами. Приведите два примера аналогичных ситуаций при взаимодействии с коллегами.

Задача 4.3. Ответы на вопросы обоснуйте.

Государственный служащий, занимающий должность в отделе лицензирования деятельности малых предприятий, намерен заключить гражданско-правовой договор на выполнение дизайнерских работ в фирме, которая получала лицензию на основную деятельность по его решению. Сумма договора – 86 000 рублей. Служащий обращается к представителю нанимателя с уведомлением. Опишите последовательность действий и решений представителя нанимателя (комиссии).

Задача 4.4. Ответы на вопросы обоснуйте.

Гражданин поступает на должность главной группы должностей в отдел государственного заказа органа исполнительной власти. В этой должности он работает 3 года. По истечении этих трех лет он переходит в отдел документационного обеспечения деятельности органа на должность руководителя отдела. Должность равной группы. В этой должности он работает 2 года. После этого он становится руководителем органа исполнительной власти и переходит в следующую группу должностей.

Сколько раз за время службы ему пришлось предоставить информацию о доходах и имуществе? Ответ объясните.

5.2.2.Тестирование (примеры тестовых заданий)

1. Признание общественным мнением и осознание самими государственными служащими высокой социальной ценности самоотверженного выполнения своего долга. Это определение:

а) профессиональной чести;

б) профессиональной справедливости;

в) профессионального долга;

г) все ответы верны.

2. Принцип мировоззрения, означающий признание человека высшей ценностью, веру в него, в его способность к совершенствованию.

а) гуманизм;

б) справедливость;

в) равноправие;

г) все ответы верны.

3. Нормы профессиональной этики:
а) дополняют закон
б) могут противоречить закону
в) не могут противоречить общим моральным нормам
г) все ответы верны
4. Перечислите основные этапы развития профессиональной этики.
5. Приведите три примера моральных дилемм. Один из примеров должен включать профессиональную мораль.

5.3. Промежуточная аттестация

Вопросы к экзамену:

1. Предмет этики государственной и муниципальной службы, место среди этических дисциплин, методы.
2. Природа и сущность этики.
3. Исторический обзор этических теорий, основные современные концепции этики.
4. Прикладная и профессиональная этика.
5. Политическая этика и этика власти.
6. Нравственные основы государственной и муниципальной службы.
7. Этические принципы и нормы поведения государственного и муниципального служащего.
8. Этические проблемы государственной и муниципальной службы и способы их решения.
9. Имидж и авторитет государственного (муниципального) служащего и государственного (муниципального) органа.
10. Мировая тенденция совершенствования профессиональной этики госслужащего.
11. Формирование новой модели государственного управления.
12. Опыт развитых стран по решению проблем этического регулирования государственной и муниципальной службы.
13. Исторические особенности российской культуры государственного и муниципального управления.
14. Реформирование государственной службы Российской Федерации как способ регулирования управленческих аномалий.
15. Моральные ценности служащих.
16. Стандарты поведения в государственной сфере.
17. Обзор правил делового этикета.
18. Кодексы поведения государственных служащих.
19. Органы контроля за соблюдением этических норм.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

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

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

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

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

– результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

– результаты выполнения контрольных работ;

– результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
С 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 информации при

и слуха	восприятия информации: зрительно-осязательный	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.

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.

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.