

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

**ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Направление подготовки	<i>38.04.01 Экономика</i>
Направленность (профиль) программы	<i>Экономика труда</i>
Уровень высшего образования	<i>магистратура</i>
Форма обучения	<i>очная</i>

Санкт-Петербург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ	4
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	6
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА	8
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	9
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ	14
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	15

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине Планирование и организация эффективной трудовой деятельности

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-5	способностью самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ

1.2. Конечными результатами обучения по дисциплине являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентам компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты обучения по дисциплине, 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)
Второй уровень (углубленный) (ПК-5)-2	Планирование и организация эффективной трудовой деятельности	Знать: методологические подходы разных научных школ к постановке задач и подготовке к заданиям 32(II)(ПК-5) Уметь: формировать перечень возможных направлений деятельности исходя из уровня компетентности и задач компании У2(II)(ПК-5) Владеть: навыками обоснования нормативного регулирования профессиональной деятельности и на этой основе разрабатывать соответствующие методические документы В2(II)(ПК-5)

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

- формулирует основные определения, имеющие отношения к социально-экономическим процессам, социальным свойствам человека, его месте в системе общественных отношений;
- ориентируется в закономерностях развития общества как сложной самоорганизующейся системы;
- выявляет особенности различных общественных наук, основные пути и способы социального и гуманитарного познания.
- характеризует основные социальные объекты, выделяя их существенные признаки, закономерности развития;
- анализирует актуальную информацию о социальных объектах, выявляя их общие черты и различия; устанавливает соответствия между существенными чертами и признаками социальных явлений;
- объясняет причинно-следственные и функциональные связи изученных социальных объектов (включая взаимодействия человека и общества, важнейших социальных институтов, общества и природной среды);
- формулирует на основе приобретенных социально-знаний собственные суждения и аргументы по определенным проблемам;
- выбирает наиболее значимые факторы, выстраивает их в логической последовательности, делает значимые выводы;
- применяет информационные технологии для решения поставленной образовательной задачи в контексте учебной дисциплины;
- проверяет соответствие выдвинутых гипотез полученному результату самостоятельного исследования при решении образовательной задачи;
- подготавливает аннотацию, рецензию, реферат, творческую работу, устное выступление, презентацию.

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 и Формы промежуточн	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
--------------------------	--	--------------------	--	---

	ой аттестации			
Тема 2. Потребности и потенциал человека Тема 3. Структура ресурсов экономическ х систем	Текущий контроль	Участие в тематической дискуссии на тему «Анализ теорий потребностей человека», решение практических задач по анализу компонент трудового потенциала в системе экономических ресурсов предприятия	СЗ-ПЗ: Тематическа я дискуссия, решение практически х задач, работа на лекции	Устная/ Письменн ая
Тема 4. Показатели эффективности и Тема 5. Методы мотивации эффективной работы	Текущий контроль	Решение практических задач по показателям эффективности трудовой деятельности: продуктивность и рентабельность труда Участие в тематической дискуссии на тему «Анализ теорий и методов мотивации эффективной работы персонала»	СЗ-ПЗ: решение практическ их задач, тематическая дискуссия, работа на лекции	Устная/ Письменн ая
Темы 1-5	Промежуточн ый контроль	Обобщенные промежуточные результаты освоения теоретических знаний и практических умений	доклад с презентацией	Устная/Пи сьменная
Тема 6. Распределение доходов, оплата труда и мотивация нововведений Тема 7. Организация и нормирование труда. Система норм труда	Текущий контроль	Решение практических задач по расчету оплаты труда в тарифной и бестарифной моделях организации оплаты труда на предприятии Решение практических задач по исследованию трудовых процессов и затрат рабочего времени, а также расчету норм труда	СЗ-ПЗ: решение практическ их задач, работа на лекции	Устная/ Письменн ая
Тема 8. Оптимизация численности и структуры персонала Тема 9. Управления трудовыми процессами и отношениями	Текущий контроль	Решение практических задач по планированию численности персонала, участие в тематической дискуссии на тему «Анализ возможностей и результатов деятельности персонала предприятия».	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия, решение практически х задач, работа на лекции	Устная/ Письменн ая
Темы 4,6,7,8	Промежуточн ый контроль	Обобщенные промежуточные результаты освоения теоретических знаний и практических умений	Кт-2 контрольная работа	Письменн ая
Все темы и разделы:	Промежуточн ая аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	

Итоговый контроль по дисциплине	-	ПК -5. Вопрос 1. Знать: компоненты трудового потенциала и их влияние на результаты экономической деятельности Вопрос 2. Уметь: рассчитывать нормы труда Вопрос 3. Владеть: методами распределения коллективного заработка при коллективных формах организации оплаты труда	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	Отсутствие участия в обсуждении, решении,	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения,	Высказывание неординарных суждений, активное

	индивидуальных практических задач	неправильное решение		правильное решение с отдельными замечаниями	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. Продemonстрировано 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, итоговая оценка 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
Тематическая дискуссия	Анализ теорий потребностей человека
Решение практических задач	Анализ компоненты трудового потенциала в системе экономических ресурсов предприятия
Тематическая дискуссия	Анализ теорий и методов мотивации эффективной работы персонала
Решение практических задач	Расчет показателей эффективности трудовой деятельности: продуктивности и рентабельности труда
Решение практических задач	Расчет заработной платы на предприятии по тарифной и бестарифной моделям
Решение практических задач	Задачи по исследованию трудовых процессов и затрат рабочего времени. Расчет норм труда
Решение практических задач	Задачи на планирование численности персонала
Тематическая дискуссия	Анализ возможностей и результатов деятельности персонала предприятия

5.2. Контрольные точки БРС

КТ 1. Доклад с презентацией

Критерии оценки доклада включают: раскрытие темы; качество изложения; наличие обзора литературных источников (монографий, статей, данных международных и национальных организаций, нормативно-правовой документации); оформление работы с соблюдением установленных требований. Результаты самостоятельного исследования, отраженные в докладе, должны быть визуализированы на защите. Инструментом визуализации является мультимедийная презентация. Критерии оценки презентации доклада включают: четкое представление целей, гипотезы исследования и презентации; логическую последовательность представленных результатов на слайдах; содержательность и лаконичность слайдов; объем информации; соответствие иллюстраций замыслу и материалу доклада; наличие единого стиля в слайдах, выбор фона, цвета, анимации, шрифта, ответы на вопросы, регламент презентации (не более 6 минут).

Самостоятельная работа над докладом включает следующие этапы: 1) выбор темы; 2) первичный анализ источников информации; 3) формирование цели и задач исследования, определение структуры доклада; 4) выбор

источников информации; 5) написание основной части доклада (изложение научных подходов к исследуемой теме и сложившейся практики); 6) подготовка заключения с собственными выводами по теме и рекомендациями; 7) подготовка выступления с презентацией (краткого, структурированного, отражающего актуальность темы, цели, задачи, объект, предмет, методы исследования, основные результаты, самостоятельные выводы и рекомендации, список использованных источников).

Темы докладов:

1. Объективные и субъективные показатели качества жизни.
2. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): сущность, компоненты и опыт расчетов.
3. Рейтинг России и других стран по качеству жизни населения.
4. Динамика процессов развития цивилизации.
5. Современные методы оценки качества жизни.
6. Качество трудовой жизни.
7. Место России в мире по объективным показателям качества жизни.
8. Дополнительные показатели (за исключением ИРЧП) используемые для оценки развития человеческого потенциала.
9. Соотношение показателей продуктивности и рентабельности труда.
10. Теория компонент деятельности человека
11. Динамика продуктивности и оплаты труда в различных странах.
12. Социальные группы в системе формирования и распределения предприятия.
13. Модели и методы оптимизации структуры доходов персонала.
14. Взаимосвязи трудового потенциала и качества жизни.
15. Предпосылки реализации трудового потенциала. Факторы, влияющие на его изменчивость.
16. Способы оценки качества трудового потенциала человека, группы людей, предприятия, района, страны.
17. Особенности систем и методов управления персоналом в США, Японии, ФРГ, других странах.
18. Мотивации персонала на российских и зарубежных предприятиях. Их отличия
19. Взаимосвязи показателей эффективности и справедливости.
20. Синергетический анализ моделей взаимодействия людей в производственных системах: модели конкуренции и модели сотрудничества. Условия достижения синергетического эффекта.
21. Структура систем мотивации труда, внешняя и внутренняя мотивация.
22. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
23. Мотивация в различных сферах деятельности: экономической, учебной, научной.

Максимальное количество баллов, предусмотренное технологической картой - 40. Необходимый зачетный минимум для прохождения контрольной точки - 22 баллов.

КТ2. Контрольная работа

Цель контрольной работы - выявление теоретических знаний и практических умений студентов, формирующих профессиональную компетентность. Контрольная работа включает 5 задач по темам дисциплины № 4,6,7,8 и оценивается с использованием БРС. Критерии оценки результатов контрольной работы: правильность экономического (статистического) алгоритма расчета показателей и правильность математических расчетов.

Максимальное количество баллов, предусмотренное технологической картой - 40. Необходимый зачетный минимум для прохождения контрольной точки - 22 баллов.

Примеры типовых задач:

Задача 1.

Рассчитать: производительность труда, динамику производительности труда, оценить эффективность мероприятий, способствующих росту производительности и рентабельности труда.

Пример: определите годовую эффективность реконструкции цеха по производству черепицы, на осуществление которой было затрачено 5 млн. руб., если в результате ее проведения продуктивность труда увеличится на 15%, средняя заработная плата - на 10%, рентабельность продукции на 6%. Известно, что в базисном периоде на предприятии трудилось 250 чел.; их продуктивность труда составляла 200 тыс. руб. в месяц, доля условно-постоянных затрат - 20%; доля фонда заработной платы в себестоимости 30%, рентабельность продукции 19%; себестоимость - 105 млн. руб.

Задача 2. Задачи по расчету заработной платы работника по разливным моделям оплаты труда при различных условиях труда и его оплаты.

Пример: сотрудник организации имеет 7 квалификационный разряд. Тарифный коэффициент 7 разряда равен 1,9. Часовая тарифная ставка 1-го разряда равна 82,5 руб. Начислите заработную плату работнику, если известно, что в расчетном периоде он отработал сверхурочно 1 день - 4 часа, 2 дня – в каждый по 3 часа, 1 день – 2 часа и 2 дня в праздник (в каждый по 8 часов). По договоренности с предприятием в один день работы в праздник работнику был предоставлен другой выходной день на выбор. По нормативу в отчетном периоде работник должен был отработать 184 часа. Работнику причитается премия в размере 25%.

Задача 3. Задачи по исследованию трудовых процессов, определению затрат рабочего времени, выбору (оценке) оптимальной организации труда при нескольких вариантах условий. Задачи по расчету норм труда и разработке нормативов.

Пример: по материалам баланса фактического использования рабочего времени, полученного в результате индивидуальной фотографии рабочего дня, определите возможное выполнение норм выработки при устранении потерь рабочего времени на 25%, если их выполнение в базисном периоде составляло 95%. Фактические затраты рабочего времени по элементам баланса составили:

- подготовительно-заключительное время - 15 мин.;
- оперативное время - 360 мин.;
- время перерывов в связи с обслуживанием рабочего места - 30 мин.;
- затраты времени на отдых и личные надобности - 20 мин.;
- сверхнормативные затраты времени перерывов по организационно-техническим причинам - 5 мин.;
- потери времени из-за нарушения трудовой дисциплины - 40 мин.

Нормативы времени на отдых и личные надобности - 5% и подготовительно-заключительного времени - 4%.

Задача 4. Задачи по расчету (определению плановых и фактических значений) численности персонала, оценки кадровых показателей на предприятии

Пример: среднесписочная численность работников в истекшем году составляла 2500 чел. В плановом периоде намечено снижение выпуска продукции на 3% и рост продуктивности труда на 4%. Как изменится численность работников?

5.3. Промежуточная аттестация

Перечень вопросов к зачету

1. Цели и ценности человека. Их соотношение. Социальные основы трудовой деятельности.

2. Модели «экономического», «социального», «социологического», «психологического», «политологического человека». Структура комплексной модели человека.

3. Взаимосвязи целей, ценностей, потребностей, трудового потенциала и мотивов трудовой деятельности в модели человека.

4. Классификации потребностей, предложенные Аристотелем, А. Маслоу, К. Альдерфером, Д. МакКелландом, Ф. Герцбергом и другими авторами

5. Общая теория потребностей, предложенная Б.М. Генкиным: требования к модели и ее структура.

6. Психологический, синергетический и маргиналистский аспекты формирования потребностей.

7. Соотношение категорий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал» и «потенциал человека». Их показатели.

8. Труд как процесс и как экономический ресурс.

9. Объективные и субъективные показатели качества жизни.

10. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): сущность, компоненты и опыт расчетов.

11. Современные методы оценки качества жизни.

12. Качество трудовой жизни.

13. Соотношение показателей продуктивности и рентабельности труда.

14. Социальные группы в системе формирования и распределения предприятия.

15. Взаимосвязи трудового потенциала и качества жизни.

16. Предпосылки реализации трудового потенциала. Факторы, влияющие на его изменчивость.

17. Модели и методы оптимизации структуры доходов персонала.

18. Способы оценки качества трудового потенциала человека, группы людей, предприятия, района, страны.

19. Особенности систем и методов управления персоналом в США, Японии, ФРГ, других странах.

20. Мотивации персонала на российских и зарубежных предприятиях. Их отличия

21. Взаимосвязи показателей эффективности и справедливости.

22. Мотивация в различных сферах деятельности: экономической, учебной, научной.

23. Обоснование общей схемы классификации экономических ресурсов: природа, трудовой потенциал, социальные отношения, результаты труда.

24. Характеристика компонент деятельности человека: регламентированной, творческой, духовно-этической.

25. Продуктивность и рентабельность труда.

26. Структура систем мотивации труда. Внешняя и внутренняя мотивация.

27. Содержательные и процессуальные теории мотивации.

28. Сущность и функции системы оплаты труда.

29. Тарифная и бестарифная модели организации оплаты труда на предприятии.

30. Влияние неравенства доходов на социальные отношения.

31. Виды, источники и структура личных доходов.

32. Оптимизация распределения дохода предприятия среди его социальных групп.

33. Современные методы оценки персонала и их использование при разработке систем оплаты труда.

34. Взаимосвязи производительности и оплаты труда.

35. Виды норм труда. Нормативы труда.

36. Комплексное обоснование норм как выбор оптимального варианта организации и норм труда.

37. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени.

38. Методы нормирования труда.

39. Методологические подходы к определению численности персонала: маржиналистский, экспертно-статистический, аналитически-нормативный.

40. Методы определения расчетной численности рабочих специалистов и руководителей.

41. Общая характеристика систем управления трудовыми процессами и отношениями.

42. Управление организационными преобразованиями. Понятие и виды организационных изменений.

43. Этапы проведения организационных изменений: оценка, планирование, внедрение, оценка.

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, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС 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 нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; <i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	<i>визуально-кинестетические</i> , 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:
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	<i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями	Способ восприятия	– <i>визуально-кинестетические</i> ;

и опорно-двигательного аппарата	информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> – 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	<ul style="list-style-type: none"> – <i>устная проверка</i>: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i>: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка</i>: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i>: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i> (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 определения 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.