

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В  
МЕЖДУНАРОДНОМ БИЗНЕСЕ**

Направление	38.04.02 – Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Международный бизнес
Уровень высшего образования	Магистратура
Форма обучения	Очная

Санкт-Петербург  
2020

## Содержание

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....	3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....	5
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ .....	7
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА .....	9
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....	9
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ .....	13
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ .....	14

### Приложения:

*Заключение кафедры о соответствии ОМ ФОС и ОПОП*  
*Контрольно-оценочные средства*

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

**1.1.** Фонд оценочных средств предназначен для оценки освоения образовательных результатов учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе».

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

<b>Код компетенции</b>	<b>Наименование компетенции</b>
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

**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:

Таблица – 1.2.1. Результаты освоения дисциплины

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
Первый уровень (пороговый) (ПК-2)-1	Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе	<p><b>Знать:</b> цели и задачи реформирования международных предпринимательских структур в условиях глобализации; основы обеспечения ресурсами в международном бизнесе: планирование персонала, методы поиска сотрудников и их отбора; теоретические и методические основы интернационализации МСП; теории, которые создают основу для практических подходов к управлению человеческими ресурсами в международном бизнесе: теории мотивации, лидерства, приверженности и организационной культуры; методологию и методику стратегического планирования интернационализации; основные элементы процесса интернационализации; принципы и закономерности развития МСП в процессе глобализации и быть способным их использовать в период создания и роста компаний данной размерности, содержание, принципы и методы интернационализации позволяющие реализовать экспансию данных форм бизнеса на международных рынках 31 (ПК-2)</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать факторы внешней и внутренней среды, влияющие на решения о развитии компании; анализировать особенности управления человеческими ресурсами в международных организациях; оценивать альтернативные варианты организационно-экономического развития предприятий малого и среднего бизнеса; осуществлять анализ и разработку предпринимательских структур международного бизнеса на основе современных методов и передовых научных достижений; формировать подходы к развитию человеческих ресурсов: процессы организационного и индивидуального обучения и развития, управления карьерой; разрабатывать стратегический план интернационализации; использовать методы стратегического и конкурентного анализа при разработке и реализации стратегий интернационализации; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, разрабатывать программу интернационализации и оценивать ее результаты У1 (ПК-2)</p> <p><i>Выбор: Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе</i></p> <p><b>Владеть:</b> методами и технологиями разработки и реализации систем управления человеческими ресурсами организации в международном бизнесе; навыками построения эффективной работы в кросс-культурных, кросс-функциональных, «виртуальных» международных командах с использованием современных управленческих, коммуникационных и социальных технологий в том числе и в компаниях малого и среднего бизнеса В1 (ПК-2)</p>

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

- использует методы анализа в профессиональной деятельности;
- выявляет управленческие проблемы при анализе конкретных ситуаций;
- анализирует информацию и оценивает ситуацию для разработки обоснованных вариантов управленческих решений;
- использует в работе изученные модели, критерии и методы принятия решений;

- владеет навыками работы в коллективе;
- идентифицирует свойства, структуру, принципы построения и проблемы функционирования организационных структур.

## 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 промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
1	2	3	4	5
Тема 1. Эволюция подходов к управлению человеческим и ресурсами в рамках глобального бизнеса	Текущий контроль	Понятие и значение международного управления человеческими ресурсами. Формирование стратегических представлений в области управления человеческим ресурсом в международном контексте.	Практическое занятие	Устная
Тема 2. Организация деятельности департамента управления и развития человеческих ресурсов глобальной компании	Текущий контроль	Модель управления персоналом в общей системе управления. Аутсорсинг УЧР. Стратегии и тактики управления персоналом.	Практическое занятие	Устная
Тема 3. Поиск и подбор персонала международной компании	Текущий контроль Рубежный контроль	Определение потребности в персонале страны пребывания международного бизнеса. Национальные аспекты внешнего рекрутинга. Лизинг персонала и международное командирование. Организационная, профессиональная и социально-психологическая адаптация экспатриантов и репатриантов.	Практическое занятие	Устная

<b>Номер и наименование тем</b>	<b>Формы текущего контроля успеваемости и Формы промежуточной аттестации</b>	<b>Объекты оценивания</b>	<b>Вид занятия / Наименование оценочных средств</b>	<b>Форма проведения оценки Устная/ письменная</b>
Тема 4. Обучение и развитие персонала международной компании.	Текущий контроль	Обучение международного менеджера. Планирование транснациональной карьеры. Особенности реализации наставнических программ и поиск наставника по культурно-страновому признаку.	Практическое занятие	Устная
Тема 5. Оценка результативности основных персонал-групп международной компании	Текущий контроль	Управление вознаграждением экспатрируемых и репатрируемых сотрудников. Ротация кадров в международных компаниях.	Практическое занятие	Устная
Тема 6. Международные методы аттестации и оценки персонала.	Текущий контроль Рубежный контроль	Факторы результативности работника. Международные методы аттестации и оценки персонала. Сопротивление проведению оценки персонала и пути его преодоления	Практическое занятие	Устная
Тема 7. Управление кросс-культурным взаимодействием.	Текущий контроль	Формирование единой корпоративной культуры. Решение кросс-культурных конфликтов. Управление кросс-культурными командами.	Практическое занятие	Устная
Тема 8. Этические вопросы международного УЧР	Текущий контроль	Подходы к решению этических дилемм. Этика и HR-бренд глобального бизнеса. Достижение лояльности и приверженности персонала принимающей страны.	Практическое занятие	Устная
<b>Все темы и разделы:</b>	<b>Экзамен</b>	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	<b>Вопросы к Экзамену</b>	<b>устная</b>
<b>Итоговый контроль по дисциплине</b>	-		<b>Вопросы к ГИА</b>	-

### 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. 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.

Формой итогового контроля по дисциплине является *зачет с оценкой*, 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
Тематическая дискуссия	1. Геймификация в управлении персоналом: за и против 2. Этические дилеммы глобального бизнеса. 3. Оценка текучести персонала
Кейс	Мини-кейс «Униформа» «Откройте! Совещательная полиция!» «Как вы должность назовете...»

Практическое задание	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Анализ современных концепций и подходов к организации управления персоналом на предприятии в условиях международной конкуренции</li> <li>– Овладение инструментами и техниками управления деятельностью транснациональных команд</li> <li>– Собеседование при приеме на работу</li> <li>– Работа в международных командах</li> <li>– Анализ современных концепций и подходов к организации управления персоналом на предприятии в условиях международной конкуренции</li> </ul>
----------------------	--

## 5.2. Контрольные точки БРС

### Контрольная точка №1

#### Задание:

Представьте, что вы — топ-менеджер по человеческим ресурсам в крупной международной фирме. Глава японской дочерней компании вашей фирмы неожиданно подал в отставку и ушел работать в другую организацию. Вы должны как можно скорее найти ему замену. У вас есть следующий список потенциальных кандидатов.

1- Джек Хендерсон: первый вице-президент, работает вместе с вами в штаб-квартире фирмы в Чикаго. Джек давно работает в фирме, сделал блестящую карьеру, всем нравится и через три года планирует выйти на пенсию. За пределами США никогда не работал, но настойчиво и открыто предлагает свою кандидатуру на освободившееся место в Японии. Поскольку вы и ваша супруга встречаетесь с четой Хендерсонов в неформальной обстановке, вы знаете, что его жена не хочет уезжать из Чикаго.

2- Такео Такахаша: второй по рангу менеджер японской компании, правда, прослуживший в этой должности пока всего три месяца. Родился и вырос в Японии. Закончив колледж в США, вернулся на родину и устроился работать в вашу фирму. Такео считается восходящей звездой компании, хотя еще относительно молод и неопытен. Ваш исполнительный директор предпочитает назначить на место директора японского предприятия человека, проработавшего в компании не менее 15 лет, а у Такео опыт работы равен всего восьми годам. Его готовили к тому, чтобы впоследствии возглавить японское отделение, но для этого уволившийся директор должен был проработать на своем посту еще семь лет, пока не достигнет пенсионного возраста.

3- Джейн Ямагучи: менеджер гавайского происхождения, в настоящее время возглавляющая крупное подразделение вашей фирмы в США. Окончила Гавайский университет сразу с двумя дипломами: по экономике и по изучению азиатских стран. В течение последних нескольких лет Джейн занимается исследованием японского рынка и стала настоящим экспертом по этой стране. Командировки ее не тяготят; Джейн охотно проводит в Азии столько времени, сколько возможно. Вы знаете, что ее бы очень заинтересовала образовавшаяся вакансия, но вот муж и двое детей школьного возраста могут не разделять ее энтузиазм в отношении жизни в Японии. Кроме того, вы предполагаете, что,

если в скором времени Джейн не получит нового задания, она может начать искать себе другое рабочее место.

4- Жак Мойн: ваш самый опытный международный менеджер. Выходец из Франции, Жак занимал высокие руководящие должности в отделениях вашей фирмы в Германии, Испании, Канаде, Аргентине и Мексике, где работает в настоящее время и, судя по всему, очень доволен. Мексиканское предприятие работает стабильно и очень эффективно, поэтому руководить им мог бы кто-нибудь менее опытный, чем Жак.

Ваша задача: сначала самостоятельно тщательно взвесьте все преимущества и недостатки каждого из четырех кандидатов и выберите лучшего из них.

Затем объединитесь с другим студентами в группы по 4-5 человек в каждой. Поделитесь друг с другом своими решениями, приведите обоснования в пользу своего выбора.

## Контрольная точка № 2

### Практическое задание

Построить модели компетенций на основе анализа своей текущей или планируемой практической деятельности в конкретной организационной среде.

Обучающиеся анализируют имеющиеся у них фактические, а также требуемые индивидуальные компетенции, необходимые для эффективной деятельности на занимаемой ими должности (если они работают), или на должности, которую кажется им привлекательной в рамках планируемой карьеры. Для выполнения задания слушатели указывают должность, основные должностные обязанности, специфику работы. Далее приводят списки фактических и требуемых компетенций, сопровождая их по необходимости пояснительными комментариями. Кроме этого, разрабатываются возможные действия по преодолению существующего разрыва и планируют дальнейшие шаги, необходимые для собственного профессионального роста и развития (в рамках выбранной должности).

## 5.3 Промежуточная аттестация

### Вопросы к зачету

1. Основные школы и концепции управления человеческими ресурсами в исторической ретроспективе.
2. Понятие и значение международного управления человеческими ресурсами.
3. Формирование стратегических представлений в области управления человеческим ресурсом в международном контексте.
4. Особенности международного управления человеческими ресурсами: проблемы, подходы и методы.
5. Модель управления персоналом в общей системе управления.

6. Функции и задачи департамента управления и развития человеческих ресурсов глобальной компании.
7. Роль департамента управления и развития человеческих ресурсов глобальной компании.
8. Роль специалистов по управлению человеческими ресурсами.
9. Структура и штаты департамента управления человеческими ресурсами международной компании.
10. Реализация концепции внутреннего маркетинга в рамках международного управления человеческими ресурсами.
11. Определение потребности в персонале страны пребывания международного бизнеса.
12. Процесс подбора и отбора персонала: определение потребности, особенности привлечения персонала «третьих стран» и представителей страны пребывания.
13. Приоритетность внутреннего рекрутинга в процессе организации международного командирования.
14. Национальные аспекты внешнего рекрутинга. Лизинг персонала и международное командирование.
15. Влияние фактора маркетинга персонала на формирование международных адаптационных программ.
16. Адаптация представителей страны пребывания и специалистов из «третьих стран».
17. Организационная, профессиональная и социально-психологическая адаптация экспатриантов и репатриантов.
18. Процесс обучения, принципы, формы и методы обучения. Обучение международного менеджера.
19. Планирование транснациональной карьеры.
20. Особенности реализации наставнических программ и поиск наставника по культурно-страновому признаку. Коучинг.
21. Национально-страновой подход к формированию мотивационных систем и систем оплаты труда.
22. Особенности применения современных международных систем оплат труда.
23. Управление вознаграждением экспатрируемых и репатрируемых сотрудников.
24. Ротация кадров в международных компаниях.
25. Управление международной индивидуальной карьерой.
26. Факторы формирования карьерной траектории в условиях полистранового представительства международной компании.
27. Международные методы аттестации и оценки персонала.
28. Соппротивление проведению оценки персонала и пути его преодоления
29. Кросс-культурное взаимодействие в глобальных компаниях.
30. Формирование единой корпоративной культуры.
31. Решение кросс-культурных конфликтов.

- 32. Управление кросс-культурными командами.
- 33. Подходы к решению этических дилемм.
- 34. Этика и HR-бренд глобального бизнеса.
- 35. Достижение лояльности и приверженности персонала принимающей страны.

## **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 (модулю).

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.

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 представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятия.
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениям и 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:

	Слабослышащие Способ восприятия информации: Зрительно- осязательно- слуховой	аудио-визуальные, основанные на представлении 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 восприятия.
С нарушениям и 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 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.