

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**по дисциплине**

**МЕНЕДЖМЕНТ ДЕЛОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

Направление подготовки	<i>38.04.02 – Менеджмент</i>
Направленность (профиль) программы	<i>Стратегический менеджмент в глобальной энергетической компании</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 .....	3
3. Показатели и критерии оценки компетенций .....	5
4. Шкала оценивания результата .....	7
5. Перечень заданий по дисциплине .....	8
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания .....	10
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями .....	12

# 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине «Менеджмент делового взаимодействия».

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

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)
1	2	3
Второй уровень (углубленный) (ПК-1)-2	Менеджмент делового взаимодействия	<p><b>Декомпозиция III</b></p> <p><b>Знать:</b> основные характеристики организационной среды, признаки социального порядка, триадную модель организационного взаимодействия, характеристики синергичной организации, продукты синергичной организации, патологии менеджмента 32 (III) (ПК-1)</p> <p><b>Уметь:</b> прогнозировать тенденции развития теории и практики управления на корпоративном уровне, уровне подразделений, групп сотрудников, проектов и бизнес-процессов, осуществлять выбор методов анализа эффективности организационной культуры компании и делового взаимодействия партнеров У2 (III) (ПК-1)</p> <p><b>Владеть:</b> методикой диагностики и изменения организационной культуры и навыками формирования модели эффективного делового взаимодействия бизнес-партнеров, эффективными методами и механизмом государственно-частного партнерства. В2 (III) (ПК-1)</p>

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

— владеет теоретическими аспектами менеджмента делового взаимодействия на основе учета модели управления организационными изменениями и организационного развития, характеристик организационной среды и социального порядка, синергичной организации и ее патологий;

- владеет методикой диагностики и изменения организационной культуры компании;
- умеет прогнозировать развитие делового взаимодействия компании с партнерами с учетом специфики их модели организационной (в том числе национальной) культуры;
- формулирует модели и механизмы (и методы) государственного-частного партнерства.

## 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

<b>Номер и наименование тем</b>	<b>Формы текущего контроля успеваемости/ Формы промежуточной аттестации</b>	<b>Объекты оценивания</b>	<b>Вид занятия / Наименование оценочных средств</b>	<b>Форма проведения оценки  Устная/ письменная</b>
Тема 1. Основы менеджмента делового взаимодействия (МДВ). Характеристика организационной среды и социального порядка. Сетевая структура: понятие и модели. Роль и место организационной культуры в МДВ. ГЧП.	Текущий контроль	1. Организация эффективного менеджмента делового взаимодействия, модели управления изменениями. Характеристика организационной среды и социального порядка. Сетевая структура: понятие и модели. 2. Формы и методы делового общения в МДВ. 3. Роль и место организационной культуры в МДВ. Диагностика модели организационной модели.	Эссе (презентация)	устная
Тема 2. Основы стратегического развития МДВ.	Текущий контроль	Формирование стратегии развития МДВ на основе диагностики и изменения профиля МДВ по методу рамочной конструкции конкурирующих ценностей	Аналитическая (проектная) работа и её презентация	устная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости/ Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки  Устная/ письменная
Тема 3. Методы и модели организации МДВ. Национальные модели делового взаимодействия	Текущий контроль	Национальные модели делового взаимодействия. Менеджмент внутри и-международного взаимодействия	Эссе (презентация)	Устная
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	Устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	2. Сравнительный анализ моделей организационной культуры (клана, адхократии, рынка и бюрократии): достоинства и недостатки и целесообразность применения 3. Диагностика и изменения корпоративной культуры компании на основе метода OSAI и формирование стратегии ее развития (решение кейса)	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%

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
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

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
				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 целостный характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

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

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

Формой итогового контроля по дисциплине является зачет, итоговый результат формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	Незачет
>55	Зачет

## 5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Эссе (презентация)	Эссе пишется по любому из вопросов из общего списка, состоящего из 21 вопроса (по темам 1 и 3). Список тем и методические указания к выполнению эссе прилагаются
Аналитическая (проектная) работа и ее презентация	Формирование стратегии развития МДВ на основе диагностики и изменения профиля МДВ по методу рамочной конструкции конкурирующих ценностей (по теме 2)

### 5.2. Контрольные точки БРС

Контрольные точки проводятся в форме контрольной работы – пример (письменная).

*Задание:*

1. Сравните понятие менеджмента делового взаимодействия с другими видами менеджмента (например, классического, функционального, трансформационного и др.). и покажите специфику менеджмента делового взаимодействия
2. Раскройте содержание, виды и стили делового общения. Покажите на примере технологию (алгоритм) разработки стратегии и тактики ведения делового общения в организации.
3. Раскройте содержание понятий «компетенция» и «компетентность руководителя». Приведите примеры содержания модели компетентности руководителя и факторов, влияющие на нее.
4. Раскройте содержание основных принципов достижения эффективного взаимодействия руководителя с партнерами и подчиненными. Дайте характеристику приемов позитивного расположения подчиненных к руководителю и правил построения эффективных взаимоотношений с руководителем на конкретных примерах.
5. Раскройте сущность ролевого поведения личности в общении. Обоснуйте социальную роль поведения личности руководителя на основе гендерного подхода на примерах.
6. Раскройте суть социально-психологического климата в организации и его взаимосвязь с организационной культурой фирмы. Приведите примеры.
7. Опишите роль и место синергичной организации в деловом взаимодействии. Дайте характеристику организационной среды и принципам социального порядка.
8. Покажите основные факторы, формирующие имидж личности, руководителя и организации (на примере генерального директора преуспевающей компании, ректора



университета, профессора университета, художественного руководителя музыкального коллектива).

9. Обоснуйте специфику организации деловых переговоров и заключения коммерческого контракта. Приведите примеры переговоров и организации проведения профессиональных переговоров (по основным этапам). Покажите роль культуры делового взаимодействия в заключении коммерческой сделки.

10. Классифицируйте около 10 зарубежных стран (или регионов России) по индексу мужественности/женственности и покажите специфику поведения деловых партнеров из других стран с представителями российского бизнеса.

11. Раскройте содержание коммуникаций, коммуникационного процесса, средств коммуникаций и ролевых моделей в культуре бизнес-коммуникаций. Приведите примеры экономических барьеров в организации межнациональных бизнес-коммуникаций

*Методические рекомендации:*

На выполнение КТ № 1 обучающимся выделяется 2 академических часа.

Требования к структуре ответа: полнота и корректность.

Методические рекомендации по подготовке:

- повторение лекционного материала;
- разбор практических задач и конкретных ситуаций;
- использования рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины;
- посещение консультаций преподавателя.

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется и проводится на 13-14 неделе.

## **5. Промежуточная аттестация**

### **Вопросы к зачету**

1. Понятие «менеджмент делового взаимодействия» и их виды: деловая беседа, деловое общение, деловые переговоры, деловое собрание и совещание (заседание).

2. Культура делового общения: содержание, виды и стили делового общения.

3. Стратегия и тактика делового взаимодействия (делового общения). Технология (алгоритм) разработки стратегии и тактики ведения делового общения.

4. Управленческое общение руководителя и подчиненных: основные функции и принципы.

5. Роль организационной культуры в МДВ. Классификация организационных культур.

6. Компетенция и компетентность руководителя. Содержание модели компетентности руководителя и факторы, влияющие на нее.

7. Основные принципы достижения эффективного взаимодействия руководителя с партнерами и подчиненными.

8. Характеристика приемов позитивного расположения подчиненных к руководителю. Правила построения эффективных взаимоотношений с руководителем.

9. Ролевое поведение личности в общении. Социальная роль как идеальная модель поведения. Гендерные роли.

10. Ролевые структуры группы. Групповое давление и комфортное поведение.

11. Групповое взаимодействие. Типы взаимоотношений в группе Межличностное поведение.

12. Социально-психологический климат в организации и его взаимосвязь с организационной культурой фирмы.

13. Роль и место синергичной организации в деловом взаимодействии. Характеристика организационной среды и принципам социального порядка.

14. Содержание триадной модели организационного взаимодействия

15. Модели и механизмы ГЧП.

16. Понятие «имидж». Основные факторы, формирующие имидж личности, руководителя и организации.

17. Менеджмент организации деловых переговоров и заключения коммерческого контракта.
18. Виды переговоров и организация проведения профессиональных переговоров (этапы).
19. Понятие «кокус». Роль кокуса в организации деловых переговоров.
20. Формы заключения коммерческой сделки. Роль культуры делового взаимодействия в заключении коммерческой сделки.
21. Коммуникации и коммуникационный процесс. Средства коммуникации и ролевые модели в культуре бизнес-коммуникаций.
22. Основные этапы коммуникационного процесса в МДВ,
23. Роль игр и маневров в повышении эффективности МДВ.
24. Формальные и неформальные коммуникации и их эффективность.
25. Экономические барьеры в организации межнациональных бизнес-коммуникаций.
26. Индекс мужественности/женственности в организации деловых переговоров между партнерами разных стран.
27. Объединение деловых партнеров в сеть. Модели сетевого взаимодействия (сетевых структур).
28. Национальные модели делового общения. Национальные особенности в организации делового взаимодействия.
29. Национальные особенности в организации делового взаимодействия со странами Востока: Японией, Кореей, Китаем и ОАЭ.
30. Национальные особенности модели делового взаимодействия с региональными компаниями России
31. Национальные особенности в организации делового взаимодействия с европейскими странами: Германией, Англией, Францией, Шотландией, Ирландией, Швейцарией и США.
32. Национальные особенности в организации делового взаимодействия со скандинавскими странами: Голландией, Норвегией, Финляндией, Швецией.
33. Национальные особенности в организации делового взаимодействия со странами Латинской Америки
34. Понятие этики и этикета. Этикетные нормы поведения на деловых приемах.
35. Стратегии управления взаимоотношениями с клиентами (CRM). Основные этапы развития стратегий.
36. Диагностика культуры делового взаимодействия на основе рамочной конструкции оценки эффективности (метод ОСАИ). Основные этапы и алгоритм.
37. Культура разрешения конфликтных ситуаций в организации.

## **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).

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 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	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 нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и
	Слабослышащие. Способ восприятия информации:	

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
	Зрительно-осознательно-слуховой	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 нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осознательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> <li>– визуально-кинестетические;</li> <li>– аудио-визуальные;</li> <li>– аудиально-кинестетические;</li> <li>– аудио-визуально-кинестетические.</li> </ul>

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"> <li>– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</li> <li>– 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.</li> </ul>
С нарушениями слуха	<ul style="list-style-type: none"> <li>– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</li> <li>– с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.</li> </ul>
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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.;</li> <li>– устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</li> <li>– 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.</li> </ul>

### 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.