

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

**ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ**

Направление подготовки	38.04.02. Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Управление человеческими ресурсами
Уровень высшего образования	Магистратура
Форма обучения	Заочная

**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	7
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА.....	9
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	10
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 «Персонал-технологии в управлении человеческими ресурсами». Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-7	способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада

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
(ПК-7)-2	Персонал-технологии в управлении человеческими ресурсами	<p>Знать: теории и основные результаты новейших исследований по проблемам оценки экономической эффективности применяемых управленческих технологий 3 (ПК-7)</p> <p>Уметь: выявлять перспективные направления научных исследований, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования; готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области кадровой политики У (ПК-7)</p> <p>Владеть: навыками поиска, систематизации, обработки и анализа информации по вопросам, связанным с технологией управления персоналом организаций В (ПК-7)</p>

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

– имеет базовый понятийный аппарат, характеризующий деятельность предприятий и взаимодействие субъектов мирового хозяйства в современных международных экономических отношениях;

- знает основы хозяйственной деятельности предприятий, основные показатели, характеризующие объем производства и продаж, технико-организационный уровень и другие условия производства;
- осуществляет сбор и обработку необходимой финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности организаций;
- находит основные источники актуальной статистической и фактологической информации о структуре и динамике современной экономики;
- имеет навыки сбора и анализа данных отечественной и зарубежной статистики в различных сферах;
- способен выявлять тенденций изменения различных показателей и интерпретировать их, выявлять причинно-следственные связи изменений;
- выполняет базовые расчеты и анализ основных экономических показателей развития стран мира и конкретных предприятий;
- умеет строить факторные модели и проводить факторный анализ прибыли, рентабельности, издержек, объема производства и продаж продукции (товаров, работ, услуг), эффективности использования производственных ресурсов, а также применять результаты факторного анализа в целях обоснования управленческих решений.
- 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

Проведение оценки осуществляется путем сопоставления продемонстрированных обучающимся результатов освоения компетенций с заданными критериями.

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	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки

	Формы промежу- точной аттеста- ции			Уст- ная/письм енная
1	2	3	4	5
Тема 1. Технологи- зация процессов управления челове- ческими ресурсами	Текущий контроль	Специфика технологизации. Оп- тимизация управленческих про- цессов с помощью технологиза- ции. Использование технологий как ресурс, позволяющий сни- зить затраты на управление и повысить эффективность управ- ленческого воздействия.	Работа на лекциях	Устная
Тема 2. Экономиче- ская эффективность процесса технологи- зации	Текущий контроль	Понимание экономической эф- фективности как осуществление какого-либо процесса с мини- мальными затратами, усилиями и потерями. Экономическая эф- фективность — показатель, определяемый соотношением экономического эффекта (ре- зультата) и затрат, породивших этот эффект (результат).	ПЗ: Практи- ческие зада- ния, темати- ческая дис- куссия	Устная/ письмен- ная
Тема 3. Найм персо- нала как управленче- ская технология	Текущий контроль	Отбор, подбор и найм персона- ла. Технология поиска кандида- тов на вакантные места. Подбор и адаптация персонала. Принци- пы подбора. Требования к кан- дидату. Анкетирование, интер- вью, профессиональное тестиро- вание. Технологии адаптации персонала. Адаптационные ме- ханизмы.	ПЗ: Практи- ческие зада- ния, темати- ческая дис- куссия	Устная/ письмен- ная
Тема 4. Мотивация и оплата труда как способы управления человеческими ре- сурсами.	Текущий контроль	Построение системы мотивации. Алгоритм программ материаль- ного и нематериального стиму- лирования. Стратегии «персо- нал-затраты» и «персонал- ре- сурс». Виды применяемых сти- мулов. Мотивирующая функция оплаты труда. Соотношение ба- зовой, стимулирующей части в оплате труда и компенсационно- го пакета. Структура «Положе- ния о мотивации и оплате труда персонала».	ПЗ: Практи- ческие зада- ния; темати- ческая дис- куссия	Уст- ная/Письм енная
Тема 5. Управление человеческими ре- сурсами на основе технологии оценки квалификации и компетенций	Текущий контроль	Личностная и профессиональная диагностика персонала. аттеста- ция персонала. Базовая структу- ра оценки кандидатов. Разработ- ка и учет ключевых компетен- ций. Разработка оценочных шкал. Виды оценки: оценка со- ответствия заданным парамет-	ПЗ: Практи- ческие зада- ния; темати- ческая дис- куссия	Уст- ная/Письм енная

		рам, оценка исполнения, оценка потенциала, оценка деловых и личностных качеств, оценка компетенций. Метод «ассесмент-центр».		
Тема 6. Обучение персонала организаций как технологический процесс.	Текущий контроль	Планируемые изменения стратегии, масштаба фирмы, ее ассортиментной политики, целевого клиента как основания для дополнительного обучения персонала. Основные этапы. Структура оценки результатов обучения по Киркпатрику. Методы обучения и оценка их эффективности.	ПЗ: Практические задания, тематическая дискуссия	Устная/Письменная
Тема 7. Оценка экономической эффективности персонала-технологий с учетом фактора риска	Текущий контроль	Экономический аспект эффективности оценивается через эффективность использования ресурсов (ресурсная или факторная эффективность) и показатели общей эффективности. Ресурсная эффективность определяется соотношением результата с одним из факторов производства (трудом, капиталом, материалами и т. д.). Примерами показателей ресурсной эффективности являются технологии в управлении персоналом. Классификация рисков, связанных с управлением персоналом.	ПЗ: Практические задания, тематическая дискуссия	Устная/Письменная
Тема 1-7	Промежуточный контроль	Обобщенные промежуточные результаты освоения теоретических знаний и практических умений	КТ № 1, доклад с презентацией	Устная
Тема 1-7	Промежуточный контроль	Обобщенные промежуточные результаты освоения теоретических знаний и практических умений	КТ №2, тест	Письменная
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы к экзамену	Устная/Письменная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: Теории и основные результаты новейших исследований по проблемам оценки экономической эффективности применяемых персонал-технологий. Вопрос 2. Уметь: Обоснование актуальности, теоретической и практической значимости исследуемой проблемы, формулировка гипотезы эмпирического и прикладного исследования, аналитические материалы для оцен-	Вопросы к ГИА	-

		ки мероприятий в области персонал-технологии. Вопрос 3. Владеть: Поиск, систематизация, обработка и анализ информации по вопросам, связанным с технологией управления персоналом организаций.		
--	--	--	--	--

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	Продвину-тый уровень освое-ния компе-тенции
1	Работа на лек-циях	Отсутствие участия сту-дента в работе на занятии	Единичное вы-сказывание	Высказыва-ние сужде-ний, активное участие в ра-боте на заня-тии	Высказыва-ние неорди-нарных суж-дений, актив-ное участие в работе на за-нятии
2	Работа на прак-тиче-ских/семинарск их занятиях	Выполнено ме-нее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
3	Работа на прак-тических заня-тиях, решение общих практи-ческих задач	Отсутствие участия в об-суждении, ре-шении, непра-вильное реше-ние	Единичное вы-сказывание, решение с ошибками	Высказыва-ние сужде-ний, активное участие в хо-де решения, правильное решение с от-дельными за-мечаниями	Высказыва-ние неорди-нарных суж-дений, актив-ное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на прак-тических заня-тиях, решение индивидуаль-ных практиче-	Отсутствие участия в об-суждении, ре-шении, непра-вильное реше-	Единичное вы-сказывание, решение с ошибками	Высказыва-ние сужде-ний, активное участие в хо-де решения,	Высказыва-ние неорди-нарных суж-дений, актив-ное участие в

	ских задач	ние		правильное решение с от- дельными за- мечаниями	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 *экзамен*. Итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

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

5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Посещение лекций и практических занятий / участие в тематических дискуссиях	<p>Написание конспекта лекции</p> <p>Успешность действий студента при освоении им (при работе в аудитории) базовых знаний и навыков, необходимых для получения системного представления о профессии, участие в обсуждении и разборе примеров, готовность задавать вопросы по теме дисциплины и искать ответы на них самостоятельно или вместе с преподавателем, умение отвечать на вопросы преподавателя по пройденному материалу.</p> <p>Работа на тематических дискуссиях:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие экономической эффективности применительно к управлению человеческими ресурсами организаций 2. Общая экономическая эффективность в показателях рентабельности 3. Оценка социальных и экономических показателей эффективности 4. Персонал - технология как система приемов активного воздействия на социально - экономические системы 5. Требования к персонал-технологиям 6. Сравнительный анализ преимуществ и недостатков применения различных вариантов технологий 7. Периодическая оценка эффективности персонал - технологии 8. Риск-рефлексия применяемых персонал –технологий 9. Классификация рисков, связанных с управлением человеческими ресурсами организаций 10. Модель организационных «патогенов» Д. Ризона 11. Расчет рентабельности рискованного решения 12. Метод оценки рисков на основе матрицы «вероятность-ущерб». 13. Метод оценки рисков на основе системы Элмери. 14. Расчет экономической эффективности технологии с учётом риска по системе Элмери 15. Разработка бюджета расходов на персонал 16. Квалификационный и компетентный подход при найме персонала 17. Технология отбора персонала 18. Оценка эффективности процесса отбора. 19. Показатели оценки системы стимулирования персонала 20. Оплата труда на основе балльно-факторных методов 21. Оценка квалификации и компетенций 22. Технология обеспечения соответствия компетенций требованиям бизнеса 23. Определение потребности в обучении

5.2. Контрольные точки БРС

Контрольная точка № 1

Доклад с презентацией

Студенты самостоятельно выбирают тему, наиболее актуальную на практике работы и делают презентацию.

Критерии и шкала оценивания:

Критерий	Шкала (баллы)
<i>Минимум 11 баллов, максимум 20 баллов</i>	
1. Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены.	11
2. Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Материал логично построен. Проявлен творческий подход в представлении материала	20

Темы доклада можно выбрать из следующего перечня:

1. Оценка социальных и экономических показателей эффективности
2. Персонал-технология как система приемов активного воздействия на социально - экономические системы
3. Сравнительный анализ преимуществ и недостатков применения различных вариантов технологий
4. Периодическая оценка эффективности персонал-технологии
5. Классификация рисков, связанных с управлением человеческими ресурсами организаций
6. Разработка бюджета расходов на персонал
7. Технология найма персонала
8. Технология отбора персонала
9. Показатели оценки системы стимулирования персонала
10. Оплата труда на основе балльно-факторных методов
11. Технология увольнения
12. Технология обеспечение соответствия компетенций требованиям бизнеса
13. Методы оценки эффективности результатов обучения

Работа сдается и защищается в виде презентации (не менее 20 слайдов). Предоставляемую информацию подкреплять иллюстрациями, рекламными роликами и т.д. Студент имеет право выбрать другую тему в рамках предметной области дисциплины.

Контрольная точка № 2

Тест

1. Теория С.Адамса предполагает (отметьте то, с чем Вы согласны)
 - одинаковый уровень оплаты для всего персонала
 - одинаковую систему оплаты труда для всех категорий персонала
 - возможность сравнения работником своего уровня оплаты труда с оплатой других работников
 - сходные условия труда для всего персонала
2. Стратегия «персонал-ресурс» предполагает (отметьте то, с чем Вы согласны)
 - ориентацию на выживание в конкурентной среде

- совершенствование социально- трудовых отношений
 - математическое и статистическое обоснование принимаемых решений
 - слабо прогнозируемую надёжность вложений
- 3. Системы группового стимулирования (отметьте то, что считаете правильным)**
- применяются при необходимости стратегических изменений
 - способствуют сплоченности трудовых коллективов
 - выдавливают из организации людей, работающих ниже среднего уровня
 - снимает «перегородки» между отделами организации
- 4. К ошибкам, возникающим при оценке результативности труда, относят (выберите то, что считаете правильным)**
- гало-эффект
 - устойчивое искажение,
 - неадекватную информацию, средний рейтинг, или снисходительность оценщиков,
 - когнитивные процессы оценщиков и ролевой конфликт.
- 5. Категория «менеджмент» в системе 0*NET содержит :** (выберите то, что считаете правильным)
- знание принципов и процессов, связанных с бизнес планированием
 - координацию действий персонала и руководство им
 - распределение ресурсов и рабочей силы
 - технологии лидерства
- 6. Технология отбора в организацию включает**
- Собеседование с сотрудником отдела персонала.
 - Собеседование с линейным руководителем
 - Анализ анкетных и биографических данных
 - Профессиональное тестирование
- 7. Спрос на труд в организации зависит от**
- категории персонала и количество людей в каждой категории
 - уровня квалификации и навыков действующего персонала
 - производительности труда в каждой категории персонала
 - текучести кадров
- 8. Управление на основе мотивации предполагает знание**
- Социотехники манипулирования стимулами
 - Основных теорий потребностей работающего человека
 - Стратегии предприятия в отношении персонала
 - Информации о принципах формирования фонда заработной платы
- 9. К статьям затрат на персонал относят:**
- Затраты на комплектование кадрами
 - Затраты на использование персонала
 - Затраты на обучение и развитие
 - Затраты кадровой службы
- 10. Стратегия «персонал-затраты» предполагает:**
- понимание социальной ответственности бизнеса
 - экономическую эффективность
 - ориентацию на долговременную перспективу
 - может быть оценена в измеримых показателях

Методические рекомендации:

На выполнение КТ № 2 обучающимся выделяется 20 минут.

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 контроля выполнения задания осуществляется в 8 неделе семестра.

5.3. Промежуточная аттестация

Примерные вопросы к экзамену

1. Понятие экономической эффективности применительно к управлению человеческими ресурсами организаций
2. Общая экономическая эффективность в показателях рентабельности
3. Оценка социальных и экономических показателей эффективности
4. Выбор показателя или набора показателей эффективности, оценивающих результаты работы организации
5. Персонал - технология как система приемов активного воздействия на социально - экономические системы
6. Требования к персонал-технологиям
7. Сравнительный анализ преимуществ и недостатков применения различных вариантов технологий
8. Периодическая оценка эффективности персонал - технологии
9. Риск- рефлексия применяемых персонал –технологий
10. Классификация рисков, связанных с управлением человеческими ресурсами организаций
11. Модель организационных «патогенов» Д. Ризона
12. Расчет рентабельности рискованного решения
13. Метод оценки рисков на основе матрицы «вероятность-ущерб».
14. Метод оценки рисков на основе системы Элмери.
15. Расчет экономической эффективности технологии с учётом риска по системе Элмери
16. Разработка бюджета расходов на персонал
17. Квалификационный и компетенционный подход при найме персонала
18. Технология отбора персонала
19. Оценка эффективности процесса отбора.
20. Показатели оценки системы стимулирования персонала
21. Оплата труда на основе балльно-факторных методов
22. Оценка квалификации и компетенций
23. Технология обеспечения соответствия компетенций требованиям бизнеса
24. Определение потребности в обучении
25. Методы оценки эффективности результатов обучения

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 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

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 **при необходимости обеспечивающих коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.**

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и от-

ставание 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; аудио-визуальные, 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 восприятия.
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-	<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

	слуховой	представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> – <i>визуально-кинестетические;</i> – <i>аудио-визуальные;</i> – <i>аудиально-кинестетические;</i> – <i>аудио-визуально-кинестетические.</i>

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, гиперссылки)	+	+
	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 инди-

видуальных 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.