

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

**АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В
ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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	6
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА.....	8
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	9
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ	13
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 освоения образовательных результатов учебной дисциплины «Анализ использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности».

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-5	способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач

1.2. Конечными результатами освоения дисциплины 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, 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
Второй уровень (углубленный) (ПК-5)-2	Анализ использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности.	<p>Знать: источники формирования трудового потенциала организации, оценивать их преимущества и недостатки; инструменты, позволяющие максимизировать уровень использования трудового потенциала; методологию формирования и оценки уровня использования трудового потенциала 32(II) (ПК-5)</p> <p>Уметь: анализировать процессы, протекающие в организациях при формировании кадровой политики, управлять этими процессами; анализировать влияние факторов и разрабатывать структуру показателей трудового потенциала; использовать базовые и инновационные инструменты анализа использования трудового потенциала У2(II) (ПК-5)</p> <p>Владеть: навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии; навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере трудовых отношений; методами оценки состояния технико-технологических, организационных и социально-экономических факторов повышения уровня использования трудового потенциала; методами специального анализа, принципами и правилами организации исследования трудового потенциала. В2(II) (ПК-5)</p>

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

- формулирует основные определения, имеющие отношения к трудовым и социальным процессам;
- определяет основные этапы и факторы развития личности, место и роль человека в системе общественных отношений;
- рассматривает различные подходы к исследованию проблем человека и общества;
- выявляет особенности смежных наук.
- характеризует закономерности развития потенциала;
- анализирует актуальную информацию о хозяйствующих объектах, выявляя их общие черты и различия;
- объясняет причинно-следственные и функциональные связи изучаемых объектов;
- формулирует на основе приобретенных социально-гуманитарных знаний собственные суждения и аргументы по определенным проблемам;
- выбирает наиболее значимые факторы, выстраивает их в логической последовательности, делает значимые выводы;
- применяет информационные технологии для решения поставленной образовательной задачи в контексте учебной дисциплины;
- проверяет соответствие выдвинутых гипотез полученному результату самостоятельного исследования при решении образовательной задачи;
- подготавливает аннотацию, рецензию, реферат, творческую работу, устное выступление, презентацию.

2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Тема 1. Современные проблемы и особенности формирования человеческого потенциала общества и организации	Текущий контроль	Расчет коэффициентов человеческого потенциала общества, отрасли, региона, организации Регулирование уровня человеческого потенциала организации.	СЗ/ Тематическая дискуссия ПЗ/Решение практических задач	Устная /письменная
Тема 2.	Текущий	Алгоритм формирования	СЗ/ Проблемный	

Современные проблемы и особенности формирования человеческого потенциала работника и персонала организации.	контроль	потенциала работника Структура человеческого потенциала работника	семинар СЗ/Тематическая дискуссия	устная
Тема 3. Факторы и резервы повышения уровня использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности.	Текущий контроль	Рост и оценка уровня использования человеческого и трудового потенциала Индекс человеческого развития, методика его расчета Проблемы недоиспользования человеческого потенциала. Эффективность повышения уровня использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности	СЗ/ Тематическая дискуссия ПЗ/Решение практических задач ПЗ/АКС	письменная
Тема 4. Современные методы измерения и оценки человеческого потенциала.	Текущий контроль	Многомерность анализа потенциала Обработка исходных данных и нахождение отдельных зависимостей в оценке уровня человеческого потенциала. Общенаучные методы измерения и оценки человеческого потенциала. Инновационные методы измерения и оценки человеческого потенциала.	СЗ/ Тематическая дискуссия ПЗ/Решение практических задач ПЗ/АКС Внеаудиторное расчетно-графическое задание	письменная
Тема 5. Факторы повышения уровня использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности.	Текущий контроль	Особенности процессов повышения уровня использования потенциала. Природные способности работника. Результаты использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности. Инвестиции в образование и здоровье.	СЗ/ Тематическая дискуссия ПЗ/АКС	устная
Тема 6. Методология разработки и внедрения инновационных программ	Текущий контроль	Методология разработки программ повышения уровня использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности.	СЗ/ Тематическая дискуссия	устная

повышения уровня использования человеческого потенциала		Методология внедрения инновационных программ повышения уровня использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности.		
1-4	Промежуточный контроль	Обобщенные промежуточные результаты освоения теоретических знаний и практических умений	Кт-1 контрольная работа	письменная
1-6	Промежуточный контроль	Обобщенные промежуточные результаты освоения теоретических знаний и практических умений	Кт-2 защита письменной работы	устная /письменная
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	устная
Итоговый контроль по дисциплине	-		Вопросы к зачету	-

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», «примитивная», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания		
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное и краткое высказывание суждений	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии
2	Участие в тематической дискуссии	Отсутствие участия в дискуссии, в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, участие в дискуссии, решение поставленных проблем	Высказывание суждений, активное участие в дискуссии, в ее обсуждении, правильное решение

		поставленных проблем	ошибками	поставленных проблем с отдельными замечаниями
3	Работа на практических занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %
4	Решение практических задач	Выполнено менее 54% заданий	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания результатов обучения:

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. Обучающийся 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. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

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

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

Формой итогового контроля по дисциплине является 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
Тематическая дискуссия, Проблемный семинар	Современное состояние и перспективы развития человеческого потенциала Алгоритм формирования потенциала работника Структура человеческого потенциала работника Рост и оценка уровня использования человеческого потенциала Индекс человеческого развития, методика его расчета Многомерность анализа потенциала Особенности процессов повышения уровня использования потенциала Методология разработки программ повышения уровня использования человеческого потенциала в организации Методология внедрения инновационных программ повышения уровня использования человеческого потенциала в организации.
АКС	Проблемы недоиспользования человеческого потенциала. Обработка исходных данных и нахождение отдельных зависимостей в оценке уровня человеческого потенциала Природные способности работника. Результаты использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности.
Решение практических задач	Расчет коэффициентов, оставляющих человеческий потенциал организации. Расчет коэффициентов, оставляющих человеческий потенциал работника. Расчет коэффициентов, оставляющих человеческий потенциал общества. Расчет коэффициентов, оставляющих человеческий потенциал региона. Расчет коэффициентов, оставляющих человеческий потенциал отрасли. Расчет коэффициентов, оставляющих человеческий потенциал вида экономической деятельности. Расчет коэффициента, характеризующего уровень человеческого потенциала. Расчет коэффициента, характеризующего уровень физического потенциала. Расчет коэффициента, характеризующего уровень человеческого потенциала. Расчет коэффициента, характеризующего уровень социального потенциала.

	<p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень творческого потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень квалификационного потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень социально-личностного потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень психофизиологического потенциал.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень организационного потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень образовательного потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень инновационного потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень делового потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень конкурентоспособности потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень профессионального потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень символического потенциала.</p> <p>Показатели эффективности повышения уровня использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности</p> <p>Общенаучные методы измерения и оценки трудового потенциала. Инновационные методы измерения и оценки трудового потенциала.</p>
Внеаудиторная расчетно-графическая работа	<p>Темы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение полезной продолжительности трудовой жизни, сравнение с нормативным значением. 2. Определение потерь рабочего времени, оценка уровня использования потенциала при различных условиях. 3. Геометрическая иллюстрация равновесия человеческого и трудового потенциала, составление динамической модели развития трудового потенциала. 4. Определение чувствительности функции потерь рабочего времени к изменению дохода. 5. Формулировка выводов об уровне использования трудового потенциала. <p>Требования к структуре РГР: 1) титульный лист; 2) введение; 3) текстовое изложение материала, разбитое (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором; 4) заключение; 6) список использованной литературы (не менее 5 первоисточников).</p>

5.2. Рубежный контроль по БРС (при реализации в ЭИОС)

Первая контрольная точка в виде контрольной работы.

1. Научные концепции человеческого потенциала

Методические рекомендации:

Требования к структуре ответа на вопросы: полнота и корректность определений, необходимые пояснения и примеры, раскрывающие ответы на поставленные вопросы.

Методические рекомендации по подготовке:

Повторение лекционного материала, использования рекомендуемой литературы, приведенной в рабочей программе дисциплины.

Посещение консультаций преподавателя.

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек.

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

Самостоятельная работа над докладом включает следующие этапы: 1) выбор темы; 2) первичный анализ источников информации; 3) формирование цели и задач исследования, определение структуры доклада; 4) выбор источников информации; 5) написание основной части доклада (изложение научных подходов к исследуемой теме и сложившейся практики); 6) подготовка заключения с собственными выводами по теме и рекомендациями; 7) подготовка выступления с презентацией (краткого, структурированного, отражающего актуальность темы, цели, задачи, объект, предмет, методы исследования, основные результаты, самостоятельные выводы и рекомендации, список использованных источников).

Максимальное количество баллов, предусмотренное технологической картой - 15. Необходимый зачетный минимум для прохождения контрольной точки - 8 баллов.

2. Моделирование и анализ человеческого потенциала в процессе хозяйственной деятельности.

Методические рекомендации:

Требования к структуре аналитической работы:

1) титульный лист; 2) введение; 3) текстовое изложение материала, разбитое (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором; 4) заключение; 6) список использованной литературы (не менее 5 первоисточников).

Методические рекомендации по подготовке:

- повторение лекционного материала, использование рекомендуемой литературы, приведенной в рабочей программе дисциплины;
- посещение консультаций преподавателя;
- процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек.

Вторая контрольная точка в форме защиты письменной работы

1. Анализ показателей человеческого потенциала

Методические рекомендации:

Требования к структуре ответа на вопросы: полнота и корректность определений, необходимые пояснения и примеры, раскрывающие ответы на поставленные вопросы.

Методические рекомендации по подготовке:

Повторение лекционного материала, использования рекомендуемой литературы, приведенной в рабочей программе дисциплины.

Посещение консультаций преподавателя.

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек.

2. Расчет и анализ коэффициентов, характеризующих человеческий потенциал.

Методические рекомендации:

Требования к структуре ответа на вопросы: полнота и корректность определений, необходимые пояснения и примеры, раскрывающие ответы на поставленные вопросы.

Методические рекомендации по подготовке:

Повторение лекционного материала, использования рекомендуемой литературы, приведенной в рабочей программе дисциплины.

Посещение консультаций преподавателя.

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек.

Цель контрольной работы - выявление теоретических знаний и практический умений студентов, формирующих профессиональную компетентность. Контрольная работа включает 2 задания по темам дисциплины № 1, 2, 3, 4 и оценивается с использованием БРС. Критерии оценки результатов контрольной работы: правильность экономического (статистического) алгоритма расчета показателей и правильность математических расчетов.

Максимальное количество баллов, предусмотренное технологической картой - 30. Необходимый зачетный минимум для прохождения контрольной точки - 15баллов.

Примеры типовых задач:

Расчет уровня конкурентоспособности персонала

Расчет индекса Лернера: $(W - MC)/W$;

$MC1 = \text{изменение целевого объемного показателя} / \text{изменение затрат труда} = (39900 - 34600) * 0,30 / (12 \text{ месяцев} * 16 \text{ человек}) = 8280 \text{ рублей на одну дополнительную единицу затрат труда};$

Индекс Лернера персонала (уровень монопольной власти со стороны организации) составит: 2018 год: $(43400 - 8280) / 43400 = 0,809$, следовательно, конкурентоспособность персонала составит $1 - 0,809 = 0,191$.

АКС. Изучение состояния и проблемы использования человеческого потенциала в организациях, выполняющих научные исследования и разработки

Методические рекомендации:

Требования к структуре ответа на вопросы: полнота и корректность определений, необходимые пояснения и примеры, раскрывающие ответы на поставленные вопросы.

Методические рекомендации по подготовке:

Повторение лекционного материала, использования рекомендуемой литературы, приведенной в рабочей программе дисциплины.

Посещение консультаций преподавателя.

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек.

5.3. Промежуточная аттестация

Первый вопрос:

Знать: особенности анализа и верификации социально-экономической информации в условиях неопределенности.

Второй вопрос

Уметь: оценивать и верифицировать информацию, ее полноту в ходе профессиональной деятельности, при необходимости восполнять и синтезировать недостающую информацию и работать в условиях неопределенности.

Третий вопрос:

Владеть: управленческими методами в сфере управления человеческими ресурсами с учетом международной деятельности в условиях глобальной среды

Перечень вопросов к зачету

1. Роль категории «человеческий потенциал» в экономической науке и производстве.
2. Основные концепции развития человеческих ресурсов.
3. Процесс формирования и анализа человеческого потенциала.
4. Этапы и планирование развития человеческого потенциала.
5. Роль человеческого потенциала в прогнозировании потребностей в человеческих ресурсах.
6. Роль человеческого потенциала в планировании потребностей в человеческих ресурсах.
7. Роль человеческого потенциала в привлечении персонала.
8. Роль человеческого потенциала в содержании персонала.
9. Роль человеческого потенциала в развитии персонала.
10. Влияние трудовой адаптации на показатели использования человеческого потенциала.
11. Проблемы оценки человеческого потенциала в России на примере организации или предприятия.
12. Методология расчета человеческого потенциала: алгоритм выполнения, поиск и обработка исходных данных, определение зависимостей.
13. Факторы, влияющие на уровень использования человеческого потенциала.
14. Резервы инновационного развития человеческого потенциала.
15. Современные технологии развития человеческого потенциала.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине характеризующих этапы формирования компетенций, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине. Комплект оценочных средств ежегодно обновляется.

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).

Рубежный контроль, как одна из составляющих текущего контроля, успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП по нескольким пройденным темам дисциплины в форме контрольных точек в рамках балльно – рейтинговой системы.

Обучающиеся заранее через ЭИОС информируются о формах проведения рубежного контроля, минимальных и максимальных баллах за каждое контрольное испытание.

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 и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;
- результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);
- посещение студентами, лекционных, 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.

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.

В процессе освоения дисциплины обучающиеся должны пройти 5 контрольных точек.

В течение семестра работа на занятиях семинарского типа (текущий контроль), сдача контрольных точек (рубежный контроль) оценивается преподавателем, ведущим занятия и баллы заносятся в электронную ведомость.

Максимальное количество баллов – 100.

По каждой контрольной точке студент должен набрать количество баллов, не менее зачетного минимума, указанного в технологической карте (табл. 6.1).

Итоговая оценка определяется на основе суммирования семестровых и зачетных баллов.

Зачет проводится в комбинированной форме: ответы на вопросы устная форма, решение задачи или ситуации в письменной форме. Для получения положительной оценки на зачете студент должен набрать не менее 55 % от максимальной установленной суммы баллов зачета.

Расчет баллов:

семестровые баллы – 80,

баллы зачета – 20,

итого – 100 баллов.

Шкала баллов для определения итоговых оценок:

≥ 85 - «5»; < 85 баллов - «4»; < 70 баллов - «3»; < 55 баллов - «2».

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

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

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

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

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

Категории обучающихся по нозологиям	Методы обучения
-------------------------------------	-----------------

С нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; <i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха:
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	<i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями 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	Образовательные ресурсы	
	Электронные	Печатные

по нозологиям		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 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.