

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

**HR-АНАЛИТИКА**

Направление подготовки	<i>38.04.03 Управление персоналом</i>
Направленность (профиль) программы	<i>Инновационные персонал-технологии и управление карьерой</i>
Уровень высшего образования	<i>магистратура</i>
Форма обучения	<i>очная</i>

Санкт-Петербург  
2020

## Содержание

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины.....	3
2. Структура ФОС по дисциплине .....	4
3. Показатели и критерии оценки компетенций .....	6
4. Шкала оценивания результата.....	7
5. Перечень заданий по дисциплине .....	8
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.....	13
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями .....	14

Приложения:

*Заключение кафедры о соответствии ОМ ФОС и ОПОП*

*Контрольно-оценочные средства*

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

**1.1.** Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине «HR-аналитика». Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-1	Умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
ПК-3	Умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

**1.2.** Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентом компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1.:

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-1) –2	HR-аналитика	<i><b>Знать:</b> методологию проведения бенчмаркинга, методы формирования и основные направления стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации 32 (ПК-1)</i> <i><b>Уметь:</b> разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации У2 (ПК-1)</i> <i><b>Владеть:</b> навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации В2 (ПК-1)</i>
(ПК-3)	HR-аналитика	<i><b>Знать:</b> принципы, методы и технологии при разработке политики привлечения, подбора и отбора персонала 3 (ПК-3)</i> <i><b>Уметь:</b> разрабатывать политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала У (ПК-3)</i> <i><b>Владеть:</b> навыками внедрения политики по применению инновационных технологий привлечения, подбора и отбора персонала В (ПК-3)</i>

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

- знает основные положения концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики;
- знает методику оценки кадрового потенциала, человеческого капитала, а также концепцию развития системы управления персоналом;
- умеет разрабатывать философию и концепцию управления персоналом;
- умеет разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;
- умеет оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом;
- умеет определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;
- владеет навыками оценки кадрового потенциала, человеческого капитала, внедрения концепции развития системы управления персоналом.

## **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
1	2	3	4	5
Тема 1.1. Изменение деятельности службы управления персоналом посредством внедрения цифровых технологий анализа и обработки данных	Текущий контроль	Трансформация ожиданий и мотивации потенциальных сотрудников на современном рынке труда	Тематические дискуссии, практические задания	Устная
Тема 1.2. Методы обработки, анализа и представления данных в области управления персоналом	Текущий контроль	Методы и приёмы анализа данных в области управления персоналом. Особенности сравнительного и сопоставительного методов анализа. Визуализация ценности и результатов работы в области анализа данных	Групповое обсуждение, практические задания, решение кейсов	Устная/ письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Тема 1.3. Ключевые показатели эффективности (KPI) деятельности службы управления персоналом	Текущий контроль	Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации	Групповое обсуждение, игровое проектирование, практические задания, решение кейсов	Устная/ письменная
Тема 1.4. HR-метрики в построении сбалансированной системы показателей	Текущий контроль	Подходы и методики применения HR-метрик для мониторинга и оценки эффективности труда персонала организации	Практические задания, деловая игра, педагогические игровые упражнения	Устная/ письменная
Тема 2.1. Разработка решений по автоматизации процессов поиска сотрудников: формирование воронки привлечения кандидатов	Текущий контроль	Автоматизация процессов подбора и отбора персонала на релевантные должности	Практические задания, деловая игра, педагогические игровые упражнения	Устная/ письменная
Тема 2.2. HR-аналитика в области обучения и развития персонала: построение системы управления талантами	Текущий контроль	Метрики измерения успеха. Построение системы управления талантами на основе анализа данных	Практические задания, деловая игра, педагогические игровые упражнения	Устная/ письменная
Тема 2.3. Бенчмаркинг персонала: применение HR-аналитики для принятия эффективных управленческих решений	Текущий контроль	Эталонные показатели эффективности программ управления персоналом Saratoga Institute	Групповое обсуждение, игровое проектирование, практические задания, решение кейсов	Устная/ письменная
Тема 2.4. Аналитическая поддержка организационных изменений: стратегическая HR-аналитика и организационный дизайн	Текущий контроль	Проектирование организационной структуры на основе задач стратегии управления персоналом	Групповое обсуждение, игровое проектирование, практические задания, решение кейсов	Устная/ письменная
<b>Все темы:</b>	<b>Промежуточная аттестация</b>	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы к зачёту (тест)	Письменная
<b>Итоговый контроль по дисциплине</b>	-	Вопрос 1. Глобальные тренды цифровизации процессов управления персоналом и построения управленческих систем Вопрос 2. Методы и приёмы анализа данных в области управления персоналом Вопрос 3. Построение системы управления талантами на основе анализа данных	Вопросы к ГИА	-

### 3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»; «достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»; «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»; «очень низкая», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/ семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение 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,	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представле-	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

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
	понимает их необходимость, но не может их применять.	знание об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний		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 выполнен 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. Вы-

	полненные 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 зачёт, итоговый результат формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	Незачёт
>55	Зачёт

## 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
Работа на лекциях/ тематические дискуссии/ мозговой штурм	Активное участие в работе на занятии в соответствии с темой лекции
Практические задачи	Темы задач: 1. Изменения требований к руководителям и HR-процессам в условиях цифровизации 2. Кросс-культурное и половозрастное разнообразие рабочей силы: особенности управления 3. Автоматизация процессов подбора и отбора персонала на релевантные должности 4. Влияние уровня зрелости организации на отношение к процессу трансформации 5. Моделирование визуализации операционных и аналитических дашбордов
Педагогические игровые упражнения	Темы упражнений: 1. Активити: основные понятия изучаемой дисциплины 2. Изменения требований к руководителям и HR-процессам в условиях цифровизации 3. Подходы и методики применения HR-метрик для мониторинга и оценки эффективности труда персонала организации 4. Психометрики в управлении персоналом
Анализ конкретных ситуаций	Темы: 1. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации 2. Рекрутинг – от найма по объявлениям к самообслуживанию и искусственному интеллекту
Кейс	Темы: 1. Трансформация ожиданий и мотивации потенциальных сотрудников на современном рынке труда: переход от «рынка работодателя» к «рынку работ-



	ника» 2. Онлайн-площадки для формирования и развития онбординга 3. Проектирование карьеры (продвижения персонала) на основе анализа HR-метрик 4. Эталонные показатели эффективности программ управления персоналом Saratoga Institute
Игровое проектирование	Тема: «Этапы зрелости организации с учётом внедрения процессов цифровизации функции управления персоналом и их связь с уровнем зрелости управленческих практик и отраслевыми особенностями»

## 5.2. Контрольные точки БРС

*Задание (контрольная точка 1):* Проектно-аналитическая работа

Обучающийся самостоятельно изучает содержание инструментов применения HR-аналитики для принятия эффективных управленческих решений на основе лекционного материала, основной и дополнительной учебной литературы, формирует требования к исходным данным, необходимым для демонстрации навыков применения. Далее студент находит источники необходимых исходных данных и на их основе решает самостоятельно поставленные задачи.

*Методические рекомендации по содержанию работы:*

Презентация должна содержать краткие тезисы выступления, рисунки и таблицы, на которые опирается докладчик. Количество слайдов 10-15 (в зависимости от темы). Презентация также должна включать информацию об использованных источниках данных.

Требования к презентации и её защите: корректное оформление, полнота и корректность исходных данных, правильность произведенных расчетов, свободная ориентация и владение материалом доклада.

*Методические рекомендации по процедуре оценивания:*

Работа оценивается в следующем диапазоне: **минимум - 25 баллов, максимум – 40 баллов**. Оценка правильности выполнения задания осуществляется по следующим критериям:

- понимание теоретического материала – 10 баллов;
- постановка и решение задачи – 10 баллов;
- оформление презентации – 5 баллов;
- защита презентации – 10 баллов;
- представление презентации в установленный срок – 5 баллов.

*Задание (контрольная точка 2):* Контрольное тестирование

Тестирование по вариантам проводится в целях выявления остаточных знаний обучающегося по дисциплине. Оценивается в следующем диапазоне: **минимум - 25 баллов, максимум – 40 баллов**. Предлагается 10 вопросов, 5 из которых с различными вариантами ответов, другие 5 вопросов предполагают свой вариант ответа. Необходимо либо выбрать один правильный вариант ответа, либо дать свой вариант ответа. Каждый правильный ответ оценивается в 4 балла. Время выполнения теста 45 минут.

*Методические рекомендации по содержанию работы:*

- Необходимо ознакомиться с заданием.

- Необходимо либо выбрать один правильный вариант ответа, либо дать свой вариант ответа.
- Время выполнения теста 45 минут.
- Тестовые задания обеспечивают возможность объективной оценки Ваших знаний и умений в баллах по единым критериям.

*Методические рекомендации по процедуре оценивания:*

Работа оценивается в следующем диапазоне: **минимум - 25 баллов, максимум – 40 баллов**. Оценка правильности выполнения задания осуществляется по следующим критериям:

- полностью неверный ответ на вопрос – 0 баллов;
- рассуждения верные (ход решения), результат неверный / рассуждения неверные (ход решения), результат верный – 1-4 балла;
- верный ответ на вопрос – 4 балла.

### **5.3. Промежуточная аттестация**

*Перечень вопросов к зачёту*

1. Глобальные тренды цифровизации процессов управления персоналом и построения управленческих систем.
2. Кросс-культурное и половозрастное разнообразие рабочей силы: особенности управления.
3. Трансформация ожиданий и мотивации потенциальных сотрудников на современном рынке труда: переход от «рынка работодателя» к «рынку работника».
4. Формирование новых видов и типов занятости.
5. Изменения требований к руководителям и HR-процессам в условиях цифровизации.
6. Изменение управленческой парадигмы – от оптимизации процессов управления персоналом к работе с опытом сотрудника.
7. Этапы зрелости организации с учётом внедрения процессов цифровизации функции управления персоналом и их связь с уровнем зрелости управленческих практик и отраслевыми особенностями.
8. Методы и приёмы анализа данных в области управления персоналом.
9. Особенности сравнительного и сопоставительного методов анализа.
10. Группировки показателей и их аналитическое значение.
11. Использование в анализе показателей относительных и средних величин, графиков, рядов динамики, корреляционного, регрессионного, функционально-стоимостного, морфологического, балансового и индексного методов.
12. Основные этапы проведения анализа.
13. Виды и направления анализа трудовых показателей.
14. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа.
15. Методы исследования (сбора данных).
16. Визуализация ценности и результатов работы в области анализа

данных.

17. Моделирование визуализации операционных и аналитических дашбордов.

18. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации.

19. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.

20. Показатели, используемые для оценки результативности и эффективности найма персонала.

21. Показатели, используемые для оценки эффективности адаптации персонала.

22. Показатели, используемые для оценки эффективности системы стимулирования персонала.

23. Показатели, используемые для оценки эффективности обучения персонала.

24. Показатели, используемые для оценки эффективности работы с кадровым резервом в организации.

25. Показатели, используемые для оценки эффективности корпоративной культуры.

26. Необходимость и значение анализа производительности труда.

27. Производительность и конкурентоспособность.

28. Система HR-метрик компании.

29. HR-метрики в сбалансированной системе показателей организации.

30. Подходы и методики применения HR-метрик для мониторинга и оценки эффективности труда персонала организации.

31. Моделирование управленческих бизнес-процессов: проектирование и система метрик.

32. Бюджетирование затрат на персонал: структура затрат на персонал, направления и способы оптимизации.

33. Сбалансированная система показателей (HR-метрик), измеряющих эффективность управленческих процессов и деятельности службы управления персоналом.

34. Психометрики в управлении персоналом.

35. Автоматизация процессов подбора и отбора персонала на релевантные должности.

36. Рекрутинг – от найма по объявлениям к самообслуживанию и искусственному интеллекту.

37. Тайм-менеджмент по закрытию актуальных вакансий.

38. Методики онлайн-тестирования и оценки подготовленности соискателей (чат-боты).

39. Чат-боты, основанные на AI (искусственном интеллекте), в процессах поиска и отбора кандидатов.

40. HRM-система хранения результатов собеседований.

41. Планы по развитию и внедрению HR-бренда работодателя.

42. Онлайн-площадки для формирования и развития онбординга.

43. Метрики оценки онбординга.
44. Формирование профиля должности.
45. Формирование корпоративной модели компетенции.
46. Проектирование карьеры (продвижения персонала) на основе анализа HR-метрик.
47. Лояльность персонала: подходы и методы оценки, место в системах показателей эффективности HR-деятельности и управления эффективностью деятельности организации, проблемы применения.
48. Программы формирования и поддержки лояльности персонала.
49. Комплексная разработка программ формирования лояльности персонала компании её корпоративной культуре.
50. Измерение эффективности обучения, ROI.
51. Диджитализация обучения.
52. Big data и искусственный интеллект (AI).
53. Исследования CIPD.
54. Метрики измерения успеха.
55. Построение системы управления талантами на основе анализа данных.
56. Эталонные показатели эффективности программ управления персоналом Saratoga Institute.
57. Метод и показатели Saratoga Institute: направления, практика и проблемы применения.
58. Взаимосвязь социально-психологических условий труда с основными трудовыми показателями.
59. Важнейшие детерминанты социально-психологических условий труда. Удовлетворенность трудом.
60. Социально-психологический климат в трудовом коллективе.
61. Характер межличностных отношений. Социометрия.
62. Предпосылки изменений, типы организаций.
63. Типы трансформации, ключевые факторы, определяющие тип изменений.
64. Влияние уровня зрелости организации на отношение к процессу трансформации.
65. Необходимые и достаточные условия успешной реализации трансформации.
66. Построение организационной структуры компании.
67. Инжиниринг бизнес-процессов и внутренних коммуникаций.
68. Проектирование организационной структуры на основе задач стратегии управления персоналом.
69. Реорганизационные процессы и оптимизация ресурсов (аутсорсинг, слияние компаний и т.д).
70. Аналитическая поддержка организационных изменений: стратегическая HR-аналитика и организационный дизайн

## 6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенции, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, ежегодно обновляется. Для промежуточной аттестации в виде экзамена КОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

**Порядок проведения текущего контроля** успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (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 учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета. В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских), в установленные деканатом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

– результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических

- знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;
- результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;
  - результаты выполнения контрольных работ;
  - результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;
  - результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);
  - посещение студентами, семинарских и практических занятий;
  - своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.
  - результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

**Промежуточная аттестация** обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

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

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

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

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

троля 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>Аудально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения: <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.
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	
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: <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 восприятия.
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>визуально-кинестетические</i>;</li> <li>– <i>аудио-визуальные</i>;</li> <li>– <i>аудиально-кинестетические</i>;</li> <li>– <i>аудио-визуально-кинестетические</i>.</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, 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"> <li>– <i>устная проверка:</i> дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</li> <li>– <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.</li> </ul>
С нарушениями слуха	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>письменная проверка:</i> контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</li> <li>– <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> 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>– <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.;</li> <li>– <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</li> <li>– <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.</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.