

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

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.....	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 .....	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 «Экономические детерминанты мотивации персонала».

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-7	Умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
ПК-15	Знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике

**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
(ПК-7)	Экономические детерминанты мотивации персонала	<p><b>Знать:</b> принципы, базовые условия и методы формирования политики мотивации и стимулирования персонала организации 3 (ПК-7)</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач У (ПК-7)</p> <p><b>Владеть:</b> навыками внедрения политики применения инновационных технологий мотивации и стимулирования персонала организации с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач В (ПК-7)</p>

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
(ПК-15)	Экономические детерминанты мотивации персонала	<p><b>Знать:</b> методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования 3 (ПК-15)</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала, анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации У (ПК-15)</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации В (ПК-15)</p>

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

- умеет использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности;
- умеет анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации;
- умеет находить организационно-управленческие и экономические решения;
- знает основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом;
- анализирует финансовую и экономическую информацию, необходимую для принятия обоснованных решений в профессиональной сфере;
- владеет навыками работы в коллективе;
- использует в работе изученные модели, критерии и методы принятия решений.

## 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

<b>Номер и наименование тем</b>	<b>Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации</b>	<b>Объекты оценивания</b>	<b>Вид занятия / Наименование оценочных средств</b>	<b>Форма проведения оценки Устная/ письменная</b>
Тема 1. Социальные и экономические предпосылки изучения управления трудом на основе мотивации в современной экономике	Текущий контроль	Переход от государственного патернализма к отношениям наемного труда. Модернизация процесса управления персоналом в ходе экономических трансформаций. Положительный опыт инноваций в управлении человеческими ресурсами на основе мотивации	Тематические дискуссии, групповая дискуссия, обсуждение докладов	Устная
Тема 2. Место стимулирования в системе экономической и социальной эффективности управления человеческими ресурсами организаций	Текущий контроль	Зависимость эффективности управления персоналом от степени реализации общих целей организации. Мотивы и стимулы в зависимости от стратегии управления человеческими ресурсами. Два компонента эффективности: экономическая эффективность и социальная эффективность, характеризующая степень реализации потребностей и интересов наемных работников	Тематические дискуссии, групповая дискуссия, обсуждение докладов	Устная
Тема 3. Теоретические основания мотивационного подхода	Текущий контроль	Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников организации на основе теорий мотивации. Характеристик сотрудников, влияющие на потребности. Связь проявления потребностей со средствами их удовлетворения. Методы удовлетворения социальных потребностей. Роль и практическое значение методов стимулирования персонала. Мотивационные модели современных предприятий	Игровое проектирование. Решение кейсов в малых группах	Устная/ письменная
Тема 4. Управление на основе стимулирования	Текущий контроль	Методы определения применяемых стимулов. Показатели оценки системы стимулирования. Условия применения стимулов. Определение соответствия условий применения стимулов задачам предприятия	Игровое проектирование, деловые игры	Устная
Тема 5. Виды стимулов	Текущий контроль	Мотивация и оплата труда. Основные составляющие оплаты труда. Базовая составляющая в оплате: сравнение и взаимосвязь систем оплаты труда. Стимулирующая (премиальная, переменная) часть в оплате труда. Виды премий. Компенсационные программы.	Тематические дискуссии, игровое проектирование	Устная
Тема 6. Социотехника в мотивации персонала	Текущий контроль	Социотехнические системы. Социологические исследования в исследовании эффективности систем стимулирования труда: методы интервью и анкетирования в исследовании мотивации; оценки удовлетворенности, значимости и справедливости систем стимулирования; отчет по результатам исследования и разработка рекомендаций	Решение кейсов в малых группах	Устная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Тема 7. Разработка «Положения о системе мотивации персонала»	Текущий контроль	Нормативные акты, регулирующие отношения в области оплаты труда. Структура «Положения о системе мотивации персонала»: общая часть, система оплаты труда, система распределения социальных выплат и компенсационного пакета. Система переменных выплат или оплата по результатам. Гарантии, установленные законодательством в области оплаты труда	Решение кейсов в малых группах, деловые игры	Устная
<b>Все темы:</b>	<b>Промежуточная аттестация</b>	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы к экзамену	Устная
<b>Итоговый контроль по дисциплине</b>	-	Вопрос 1. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников организации на основе теорий мотивации. Вопрос 2. Определение соответствия условий применения стимулов задачам предприятия. Вопрос 3. Разработка конкретных предложений по формированию базовой части в оплате труда на основе оценки тяжести труда и квалификации работника	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, 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
Работа на лекциях/ тематические дискуссии/ мозговой штурм	Активное участие в работе на занятии в соответствии с темой лекции
Практические задачи	Темы задач: 1. Удовлетворение потребностей при переходе от государственного патернализма к либеральной экономике. 2. Отчужденный характер наемного труда. 3. Платежеспособный спрос и оплата наемного труда. 4. Прекариат и сальариат. Социально-экономические последствия нестабильности в занятости, оплате труда и удовлетворении потребностей.
Педагогические игровые упражнения	Темы упражнений: 1. Основные понятия изучаемой дисциплины 2. Этапы разработки системы мотивации 3. Формирование команды экспертов при разработке показателей КРІ 4. Оценка отношений при групповых формах оплаты труда
Анализ конкретных ситуаций	Темы: 1. Разработка компенсационного пакета для определенной профессиональной группы. 2. Оценка зависимости системы стимулирования от экономических возможностей предприятия, этики отношения к наемному труду и стратегии в области управления персоналом. 3. Использование оценок удовлетворенности, значимости и справедливости систем стимулирования. 4. Эффективность системы стимулирования как соответствие удовлетворения потребностей работника интересам предприятия.
Кейс	Темы: 1. Разработка положения о системе оплаты труда персонала и социальных выплатах. 2. Социологическое исследования с целью оценки эффективности применения стимулов. 3. Основные правила выбора системы премирования персонала и системы распределения социальных выплат. 4. Стимулирование организацией работы и использованием рабочего времени 5. Принципы оптимизации соотношения базовой и стимулирующей составляющей в оплате труда.
Игровое проектирование	Тема: «Разработка системы мотивации и оплаты труда для конкретного предприятия. Работа в группах»

### 5.2. Контрольные точки БРС

*Задание (контрольная точка 1):* Контрольное тестирование

Тестирование по вариантам проводится в целях выявления остаточных знаний обучающегося по дисциплине. Оценивается в следующем диапазоне: **минимум - 15 баллов, максимум – 20 баллов**. Каждый правильный ответ оценивается в 2 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 - 15 баллов, максимум – 20 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 – 0-2 балла;
- верный ответ на вопрос – 2 балла.

*Задание (контрольная точка 2):* Проектно-аналитическая работа «Разработка системы мотивации и оплаты труда для конкретного предприятия»

Целью проектно-аналитической работы является получение знаний об объекте исследования с точки-зрения проектной деятельности, основанной на аналитическом подходе. Она направлена на формирование у студентов теоретических знаний о проекте в стратегическом управлении, знакомство с проектными видами деятельности.

Проект – это разовая деятельность, которая имеет конечную цель и промежуточные задачи. Результатом проекта должен стать некий продукт или изменение ситуации, внедрение чего-то нового, чего не существовало ранее. Проект производит конечный результат, который может быть оценен и состоит из последовательных взаимосвязанных работ, имеет обозначенные временные рамки, дату начала и окончания проекта и использует ограниченное количество ресурсов финансовых, временных, информационных, человеческих и других. Проект отличается от обычной работы тем, что он всегда зависит от контекста, он включает в себя какие-то уникальные ресурсы и расстановку, соединение этих ресурсов во временном порядке.

*Методические рекомендации по процедуре оценивания:*

Оценка правильности выполнения задания осуществляется по следующим критериям:

- понимание теоретического материала – 5 баллов;
- постановка и решение задачи – 10 баллов;
- оформление презентации – 5 баллов;
- защита презентации – 3 балла;
- представление презентации в установленный срок – 5 баллов

### **5.3. Промежуточная аттестация**

*Перечень вопросов к экзамену*

1. Основные нормативные акты, регулирующие отношения в обла-

сти оплаты труда

2. Сведения о стимулировании и оплате труда, включаемые в коллективный договор.

3. «Положение о системе мотивации (стимулирования) персонала» как нормативный акт.

4. Процедура согласования и утверждения Положения «О системе мотивации (стимулирования) персонала»

5. Структура Положения «О системе мотивации персонала»

6. Изложение целей политики в области оплаты труда в Положении «О системе мотивации персонала»

7. Структура раздела «Система оплаты труда» в Положении «О системе мотивации труда персонала».

8. Основные правила выбора системы премирования персонала, включаемые в Положение «О системе мотивации (стимулирования) персонала».

9. Раздел «Система распределения социальных выплат» в Положении «О системе мотивации (стимулирования) персонала»

10. Показатели оценки системы стимулирования персонала

11. Условия применения стимулов при разработке систем премирования

12. Соответствие условий применения стимулов задачам предприятия

13. Цели и задачи применения стратегии «персонал-затраты»

14. Цели и задачи применения стратегии «персонал-ресурсы»

15. Несовпадение интересов наемного работника и предприятия.

16. Оценки удовлетворения потребностей работника как показатель эффективности системы стимулирования

17. Ценностное отношение к труду и его роль в формировании экономического поведения различных категорий персонала.

18. Шкала измерения удовлетворенности оплатой труда.

19. Факторы, вызывающие наиболее высокую неудовлетворенность.

20. Преимущества социотехнического подхода в управлении персоналом.

21. Расчет индекса справедливости при использовании 5-балльной шкалы измерения.

22. Основания классификации теорий потребностей и мотивов. Плюралистические и монистические концепции мотивации.

23. Оценка стимулов в методиках исследования.

24. Мотивация на основе удовлетворения потребностей: А. Маслоу, К. Альдельфер и Ф. Герцберг.

25. С. Адамс и теория справедливости. Мотивация, построенная на «чувстве справедливости».

26. Структура Положения «О системе мотивации персонала»: общая часть, система оплаты труда, система распределения социальных выплат или компенсационного пакета.

27. В. Врум и теория ожиданий. Роль ожиданий в практике работы с

персоналом.

28. Основные цели политики в области оплаты труд.
29. Оценка влияния стратегий «персонал-затраты» и «персонал-ресурс» на систему управления персоналом.
30. Анализ трудовых показателей в рамках конкретной организации.
31. Определение KPI— ключевых показателей эффективности для достижения целей.
32. Целерациональный и социокультурный контекст применения стратегий мотивации
33. Компенсационные программы. Распределение льгот по грейдам.
34. Выбор между экономической эффективностью и совершенствованием социально-трудовых отношений
35. Стимулирование организацией работ. Модель характеристик рабочих заданий (JCM)
36. Коэффициент мотивирующего потенциала рабочего задания
37. Разработка системы стимулирования как процесс согласования потребностей и интересов работника с целями и задачами организации.
38. Стимулирование рабочим временем. Проблемы использования
39. Гибкий график. Достоинства и недостатки.
40. Дистанционная работа. Достоинства и недостатки.

#### *Примеры экзаменационных задач*

1. Разработка раздела «Распределение компенсационного пакета» в «Положении о мотивации и оплате труда»

*Исходные данные:*

Выбрать наиболее соответствующий рассматриваемой организации и категории персонала метод распределения основных составляющих компенсационного пакета. Рассматриваются два метода – по грейдам и метод кафетерия.

*Постановка задачи:*

- составить перечень основных составляющих компенсационного пакета;
- разработать методику оценки составляющих на основе опроса определенных категорий персонала;
- получить распределение персонала по грейдам;
- сгруппировать составляющие компенсационного пакета по методу кафетерия;
- предложить процедуру экспертной оценки преимуществ и недостатков того или другого метода.

2. Овладение навыками разработки мотивирующих показателей трудовой деятельности работника

*Исходные данные:*

Выбор категории персонала. Определение целей деятельности данной категории. Разработка 4-5 показателей KPI для достижения поставленных целей. Определение веса для каждой цели. Определение планового показателя. Устанавливаются несколько значений показателей для разных уровней. Определение результативности руководителя /сотрудника и размера премии.

## 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>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-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 восприятия.
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.