

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

МАРКЕТИНГ РЫНКА ТРУДА И БЕНЧМАРКИНГ 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	5
4. Шкала оценивания результата.....	7
5. Перечень заданий по дисциплине	8
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.....	12
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями	13

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 «Маркетинг рынка труда и бенчмаркинг персонала». 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	Маркетинг рынка труда и бенчмаркинг персонала	Знать: методологию проведения бенчмаркинга, методы формирования и основные направления стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации 32 (ПК-1) Уметь: разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации У2 (ПК-1) Владеть: навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации В2 (ПК-1)
(ПК-3)	Маркетинг рынка труда и бенчмаркинг персонала	Знать: принципы, методы и технологии при разработке политики привлечения, подбора и отбора персонала 3 (ПК-3) Уметь: разрабатывать политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала У (ПК-3) Владеть: навыками внедрения политики по применению инновационных технологий привлечения, подбора и отбора персонала В (ПК-3)

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. Маркетинг персонала: понятие и существенные характеристики	Текущий контроль	Основные составляющие маркетинга персонала. Внутренний и внешний маркетинг персонала. Потенциал маркетинговых технологий для HR	Тематические дискуссии, практические задания	Устная
Тема 1.2. Анализ рынка труда	Текущий контроль	Рынок труда как комплексный источник потенциальных претендентов. Изучение рынка труда. Направления изучения рынка труда в маркетинге персонала	Групповое обсуждение, игровое проектирование, практические задания, решение кейсов	Устная/ письменная
Тема 1.3. Формирование персонального имиджа работодателя	Текущий контроль	Позиционирование и продвижение компании в качестве привлекательного работодателя	Групповое обсуждение, игровое проектирование, практические задания, решение кейсов	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 1.4. Оценка потребностей в персонале	Текущий контроль	Разработка качественных требований к персоналу; определение количественной и качественной потребности в персонале	Практические задания, деловая игра, педагогические игровые упражнения	Устная
Тема 2.1. Применение технологии бенчмаркинга в стратегическом HR-менеджменте	Текущий контроль	Синхронизация стратегических планов компании в отношении персонала, маркетинга, финансов и других функциональных областей	Практические задания, деловая игра, педагогические игровые упражнения	Устная
Тема 2.2. Управление корпоративной культурой и поведением персонала	Текущий контроль	Инжиниринг бизнес-процессов и внутренних коммуникаций	Практические задания, деловая игра, педагогические игровые упражнения	Устная
Тема 2.3. Применение технологии бенчмаркинга в операционном HR-менеджменте	Текущий контроль	Организация подбора персонала. Формирование привлекательного «рабочего места»	Групповое обсуждение, игровое проектирование, практические задания, решение кейсов	Устная/ письменная
Тема 2.4. Управление обучением и развитием персонала	Текущий контроль	Комплексная разработка программ формирования лояльности персонала к компании и ее корпоративной культуре	Групповое обсуждение, игровое проектирование, практические задания, решение кейсов	Устная
Все темы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы к зачёту (тест)	Письменная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Потенциал маркетинговых технологий для HR Вопрос 2. Позиционирование и продвижение компании в качестве привлекательного работодателя Вопрос 3. Применение технологии бенчмаркинга в стратегическом HR-менеджменте	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 обучаю-

щихся 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 зачет, 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. Основные составляющие маркетинга персонала 2. Внутренний и внешний маркетинг персонала 3. Рынок труда как комплексный источник потенциальных претендентов 4. Формирование внешнего имиджа персонала 5. Нематериальные факторы привлекательности работодателя
Педагогические игровые упражнения	Темы упражнений: 1. Активити: основные понятия изучаемой дисциплины 2. Потенциал маркетинговых технологий для HR 3. Разработка качественных требований к персоналу 4. Синхронизация стратегических планов компании в отношении персонала, маркетинга, финансов и других функциональных областей
Анализ конкретных ситуаций	Темы: 1. Направления изучения рынка труда в маркетинге персонала 2. Формирование привлекательного «рабочего места»
Кейс	Темы: 1. Рынок труда как комплексный источник потенциальных претендентов 2. Определение количественной и качественной потребности в персонале 3. Инжиниринг бизнес-процессов и внутренних коммуникаций 4. Комплексная разработка программ формирования лояльности персонала к компании и ее корпоративной культуре
Игровое проектирование	Тема: «Позиционирование и продвижение компании в качестве привлекательного работодателя»

5.2. Контрольные точки БРС

Задание (контрольная точка 1): Проектно-аналитическая работа

Обучающийся самостоятельно изучает содержание маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала 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. Основные составляющие маркетинга персонала.
2. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
3. Потенциал маркетинговых технологий для HR.
4. Внутренние и внешние корпоративные коммуникации, которые предпочитают работники.
5. Репутация компании как работодателя.
6. Имидж профессии и сферы бизнеса.

7. Коммуникационная функция маркетинга персонала.
8. Объекты коммуникационной функции: сотрудники организации, которые выступают в качестве участников внутреннего конкурса на вакансии и являются носителями имиджа компании на рынке труда.
9. Рынок труда как комплексный источник потенциальных претендентов.
10. Направления изучения рынка труда в маркетинге персонала.
11. Спрос на рабочие места.
12. Потребности и ожидания работников.
13. Предложения других работодателей.
14. Позиционирование конкурентов.
15. Характеристики наличной рабочей силы.
16. Особенности социальных потребностей работников.
17. Характеристика потенциальных трудовых ресурсов (города, региона).
18. Позиционирование и продвижение компании в качестве привлекательного работодателя.
19. Материальные факторы: общий уровень дохода сотрудников по сравнению с другими компаниями.
20. Нематериальные факторы привлекательности.
21. Карьерные возможности, общая атмосфера внутри компании.
22. Развитый HR-бренд. Имидж работодателя.
23. Известность компании на рынке.
24. Известность и лояльность топ-менеджмента.
25. История и длительность существования компании. Известность, популярность продукции или услуг.
26. Этапы оценки потребности в персонале.
27. Разработка качественных требований к персоналу.
28. Определение количественной и качественной потребности в персонале.
29. Расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала.
30. Выбор путей покрытия потребности в персонале.
31. Деловая оценка персонала.
32. Анализ и контроль эффективности распределения трудовых ресурсов организации по должностным позициям.
33. Разработка кадровой стратегии, кадровое планирование.
34. Непосредственная синхронизация стратегических планов компании в отношении персонала, маркетинга, финансов и других функциональных областей.
35. Определение долгосрочных потребностей и возможностей в привлечении и изменении человеческих ресурсов, учитывая этап жизненного цикла компании, динамику развития, состояние продуктового портфеля, факторы влияния внешнего окружения организации (SWOT-анализ).
36. Позиционирование компании в том или ином сегменте бизнеса.

37. PR программы развитие внешних коммуникаций. Формирование внешнего имиджа персонала.
38. Описание норм поведения при работе с клиентами и партнерами компании.
39. Программы формирования и поддержки лояльности персонала. Event-менеджмент.
40. Построение организационной структуры компании.
41. Инжиниринг бизнес-процессов и внутренних коммуникаций.
42. Проектирование структуры на основе задач маркетинговой стратегии (например, дивизиональная, матричная структура).
43. Реорганизационные процессы и оптимизация ресурсов (аутсорсинг, слияние компаний и т.д).
44. Организация подбора персонала.
45. Формирование привлекательного «рабочего места».
46. Определение и описание кадровых потребностей (продуктовая концепция) и возможностей (SWOT).
47. Определение стратегии, тактик и источников привлечения ресурсов (анализ временных, денежных затрат, получаемого качества; использование матриц приоритетности).
48. Активный поиск: технологии переманивания («партизанский» маркетинг).
49. Пассивный поиск: составление объявления о вакансии, выбор канала рекламы и анализ его эффективности, участие в ярмарках вакансий.
50. Проведение собеседований, комплексной оценки кандидатов (маркетинговые исследования).
51. Переговоры по зарплате (нахождение рыночной цены).
52. Разработка системы оплаты труда (ценообразование).
53. Разработка мотивационных систем (стимулирование сбыта: бенефиты, бонусы, конкурсы, вознаграждение за качественное обслуживание клиента).
54. Персонал – внутренний клиент компании.
55. Учет маркетинговых планов компании при разработке программ обучения.
56. Участие маркетинговой службы компании в процессе обучения персонала (стандарты обслуживания, ориентация на клиента, владение презентацией компании, нетипичные ситуации).
57. Проектирование карьеры (продвижения персонала) на основе логистических процессов.
58. Использование методологии маркетинговых исследований, «партизанский» маркетинг.
59. Удержание персонала.
60. Комплексная разработка программ формирования лояльности персонала к компании и ее корпоративной культуре («прививка» на этапе адаптации, открытость руководства и корпоративной информации, командный дух, мотивационные и event-программы).

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	– <i>визуально-кинестетические</i> ; – <i>аудио-визуальные</i> ; – <i>аудиально-кинестетические</i> ; – <i>аудио-визуально-кинестетические</i> .

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ» — альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям	Образовательные ресурсы				
	Электронные				Печатные
	мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	

С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели))	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гиперссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. – Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	<ul style="list-style-type: none"> – <i>устная проверка:</i> дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка:</i> контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i> (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определения его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом 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.