

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

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.....	12
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 «Стратегическое управление персоналом».

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ОПК-6	Способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе её кадровой стратегии
ОПК-9	Способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

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
(ОПК-6)	Стратегическое управление персоналом	<p>Знать: принципы, алгоритмы, субъектов формирования и поддержки корпоративной социальной ответственности 3 (ОПК-6)</p> <p>Уметь: формулировать принципы корпоративной социальной ответственности с учетом критериев стратегии организации и её кадровой стратегии У (ОПК-6)</p> <p>Владеть: навыками применения принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации В (ОПК-6)</p>

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
(ОПК-9)	Стратегическое управление персоналом	<p>Знать: закономерности и тенденции влияния факторов макроэкономического уровня на формирование и развитие трудовых ресурсов; роль органов государственной власти в создании и развитии рабочих мест на региональном уровне 3 (ОПК-9)</p> <p>Уметь: обеспечить эффективное взаимодействие на уровне организации с органами государственного и муниципального управления федерального и регионального уровней с целью рационального использования трудовых ресурсов с учетом воздействия макроэкономических факторов 4 (ОПК-9)</p> <p>Владеть: технологией оценки влияния факторов макроэкономической среды на показатели по персоналу; навыками организации эффективного взаимодействия с органами государственного и муниципального управления по вопросам использования трудовых ресурсов с учетом конъюнктуры рынка 5 (ОПК-9)</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
Тема 1. Модели стратегического управления персоналом	Текущий контроль	Проблема согласования стратегической модели управления организацией и стратегической модели УП. Всеобъемлющие и конкретные стратегии управления персоналом	Тематические дискуссии, обсуждение докладов, анализ конкретных ситуаций	Устная
Тема 2. Анализ, выбор модели и разработка стратегии управления персоналом	Текущий контроль	Особенности моделей стратегического УП: подстройка стратегии УП к бизнес-стратегии, стратегия «наилучшие практические решения», «наилучшее соответствие», «связывание в один узел». Подход и модель «развивающее управление персоналом»	Тематические дискуссии, групповая дискуссия, обсуждение докладов, анализ конкретных ситуаций	Устная
Тема 3. Реализация моделей стратегического управления персоналом	Текущий контроль	Модели и методы изменений миссии, организационной культуры, персонала. Грейдовые модели управления персоналом как практика реализации стратегических задач организации	Педагогические игровые упражнения, групповая дискуссия, анализ конкретных ситуаций	Устная
Тема 4. Стратегическое развитие персонала в условиях воздействия макроэкономической среды организации	Текущий контроль	Методы преодоления сопротивления стратегическим изменениям: вовлеченность, формирование лояльности, роль лидера	Игровое проектирование, деловые игры, анализ конкретных ситуаций	Устная
Тема 5. Механизмы реализации корпоративной социальной ответственности	Текущий контроль	Социальная политика предприятия как инструмент формирования трудовой мотивации и лояльности, повышение привлекательности рабочего места, позитивный имидж предприятия среди работников, позитивная трудовая атмосфера на предприятии	Тематические дискуссии, игровое проектирование, анализ конкретных ситуаций	Устная
Тема 6. Корпоративная социальная ответственность: стиль и лидерство	Текущий контроль	Инструменты реализации, этапы проектирования и внедрения систем менеджмента социальной ответственности организаций	Тематические дискуссии, игровое проектирование, анализ конкретных ситуаций	Устная
Тема 7. Построение системы корпоративной социальной ответственности как фактора конкурентного преимущества организации	Текущий контроль	Алгоритм разработки и применения методики рейтинговой оценки деловой репутации	Педагогические игровые упражнения, групповая дискуссия, анализ конкретных ситуаций	Устная
Все темы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы к экзамену	Устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Базисные стратегии развития организаций. Вопрос 2. Методология разработки стратегии управления персоналом. Вопрос 3. Модели и методы изменения миссии компании	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	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет пред-	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения

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
	компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	ставление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	решения типовых задач.	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 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. Выполненные задания носят целостный 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. Стратегия «наилучшие практические решения» 2. Стратегия «наилучшее соответствие» 3. Стратегия «связывание в один узел» 4. Позитивная трудовая атмосфера на предприятии 5. Этапы проектирования и внедрения систем менеджмента социальной ответственности организаций
Педагогические игровые упражнения	Темы упражнений: 1. Активити: основные понятия изучаемой дисциплины 2. Социальная политика предприятия как инструмент формирования трудовой мотивации и лояльности 3. Грейдовые модели управления персоналом как практика реализации стратегических задач организации 4. Модели и методы изменений миссии, организационной культуры, персонала
Анализ конкретных ситуаций	Темы: 1. Модель «развивающее управление персоналом»

	2. Повышение привлекательности рабочего места
Кейс	Темы: 1. Проблема согласования стратегической модели управления организацией и стратегической модели УП 2. Методы преодоления сопротивления стратегическим изменениям: вовлеченность, формирование лояльности, роль лидера 3. Всеобъемлющие и конкретные стратегии управления персоналом 4. Особенности моделей стратегического УП: подстройка стратегии УП к бизнес-стратегии
Игровое проектирование	Тема: «Алгоритм разработки и применения методики рейтинговой оценки деловой репутации»

5.2. Контрольные точки БРС

Задание (контрольная точка 1):

Обучающийся самостоятельно изучает содержание инструментов стратегического управления персоналом на основе лекционного материала, основной и дополнительной учебной литературы, формирует требования к исходным данным, необходимым для демонстрации навыков применения инструментов стратегического управления. 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 ее защите: корректное оформление, полнота и корректность исходных данных, правильность произведенных расчетов, свободная ориентация и владение материалом доклада.

Методические рекомендации по процедуре оценивания:

Оценка правильности выполнения задания осуществляется по следующим критериям:

- понимание теоретического материала – 5 балл;
- постановка и решение задачи – 5 балл;
- оформление презентации – 2 балл;
- защита презентации – 3 балл;
- представление презентации в установленный срок – 5 балл

Задание (контрольная точка 2):

Тестирование по вариантам проводится в целях выявления остаточных знаний обучающегося по дисциплине. Оценивается в следующем диапазоне: **минимум - 10 баллов, максимум – 20 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 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:

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 – 1-2 балла;
- верный ответ на вопрос – 2 балла.

5.3. Промежуточная аттестация

Перечень вопросов к экзамену

- 1) Стратегическое управление организацией.
- 2) Базисные, или эталонные стратегии развития организаций.
- 3) Модель конкурентных стратегий М. Портера.
- 4) Модели стратегического партнерства.
- 5) Стратегические модели управления организацией.
- 6) Концепция управления «персонал-затраты».
- 7) Концепция управления «персонал-ресурс».
- 8) Стратегические модели идеальных организаций, основные принципы и приоритеты их деятельности: обучающиеся, лидерские, клиенториентированные, на основе японского менеджмента, инновационные.
- 9) Концепция «обучающей организации».
- 10) Модели жизненного цикла организации.
- 11) Модели стратегического управления персоналом: предпринимательская, динамического роста, прибыльности, ликвидационная.
- 12) Цели стратегического управления персоналом.
- 13) Проблема согласования стратегической модели управления организацией и стратегической модели УП.
- 14) Всеобъемлющие и конкретные стратегии управления персоналом.
- 15) Методология разработки стратегии УП: научный, системный, ситуативный подходы.
- 16) Исследование организаций и определение элементов стратегических изменений.
- 17) Ситуационный анализ и другие методы научного исследования организаций.
- 18) Особенности моделей стратегического УП.

- 19) Подстройка стратегии УП к бизнес-стратегии.
- 20) Стратегия «наилучшие практические решения».
- 21) Стратегия «наилучшее соответствие».
- 22) Стратегия «связывание в один узел».
- 23) Подход и модель «развивающее управление персоналом».
- 24) Реализация изменений миссии, видения будущего и организационной структуры компании.
- 25) Грейдовые модели управления персоналом как практика реализации стратегических задач организации.
- 26) Модели и методы изменений миссии и организационной культуры.
- 27) Развитие трудового потенциала работников организации: анализ, целеполагание.
- 28) Планирование карьерного развития, обучение, переход на работу в командах, развитие талантов к руководству.
- 29) Источники и факторы сопротивления стратегическим инновациям.
- 30) Методы преодоления сопротивления стратегическим изменениям: вовлеченность, формирование лояльности, роль лидера.
- 31) Социально-ответственное поведение как основа развития современной компании.
- 32) Социальная политика предприятия как инструмент формирования трудовой мотивации и лояльности.
- 33) Повышение привлекательности рабочего места как фактор стратегического управления персоналом.
- 34) Позитивный имидж предприятия среди работников, позитивная трудовая атмосфера на предприятии.
- 35) Система ценностей организации и её роль в стратегическом УП.
- 36) Инструменты реализации, этапы проектирования и внедрения систем менеджмента социальной ответственности организаций.
- 37) Интеграция социально-значимых аспектов с другими системами менеджмента.
- 38) Содержание понятий «корпоративный имидж» и «деловая репутация».
- 39) Роль корпоративной социальной ответственности в создании положительного имиджа и деловой репутации компаний.
- 40) Нематериальные активы предприятия.
- 41) Учёт и реализация различных групп интересов в процессе управления (концепция групп интересов П. Друкера).
- 42) Теория стейкхолдеров в управлении организацией. Место и роль персонала в теории заинтересованных сторон.
- 43) Алгоритм разработки и применения методики рейтинговой оценки делов-

вой репутации.

- 44) Основные группы показателей рейтинга деловой репутации и их характеристика.
- 45) Роль рейтинговых оценок в повышении деловой репутации компаний.
- 46) Разновидности количественного индекса социальных инвестиций российского бизнеса.
- 47) Показатели качественного индекса социальных инвестиций.
- 48) Формирование профессиональных навыков работников компаний и конкурентные преимущества.
- 49) Постэкономические ценности и деловой успех.
- 50) Риски игнорирования социальной ответственности.

Примеры экзаменационных задач

Задача 1. Разработка структуры и определение функций службы персонала.

Акционерная фирма занимается проектированием и изготовлением сложной электронной аппаратуры. Численность занятых – 640 чел. Основной персонал – конструкторы, инженеры, наладчики-регулирующие. Коллектив стабилен, текучесть кадров низкая.

Постановка задачи:

В соответствии с профессиональным стандартом «специалист по управлению персоналом», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 г. №691н, определите функции службы персонала, разработайте ее структуру и возможное распределение обязанностей между работниками службы персонала для этой фирмы.

Задача 2. На основе представленных данных проанализировать структуру и динамику развития кадрового состава по должностям, уровню квалификации, возрасту, полу, стажу и дать ответы на следующие вопросы:

* Какие тенденции прослеживаются? Как эти тенденции скажутся на деятельности организации в 5-летней перспективе?

* Какие меры следует предпринять по планированию и развитию кадрового состава?

* Какие компоненты системы управления кадрами с учётом приведенных выше показателей требуют более тщательной проработки и внедрения на уровне кадровых технологий?

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 (модулю).

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 материа-

лу, 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 контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

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

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
С нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации:	<i>Аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания.

	осязательно-слуховой	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 восприятие.
	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:
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	<i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> – <i>визуально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуальные</i>; – <i>аудиально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуально-кинестетические</i>.

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

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

«АЭ» — альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся 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.