

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

**ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ
РЕШЕНИЙ**

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.....	14
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями	15

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 «Инновационные технологии принятия кадровых решений».

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-11	Умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели

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
Первый уровень (пороговый) (ПК-1) –1	Инновационные технологии принятия кадровых решений	<p>Декомпозиция II</p> <p>Знать: основные направления кадровой и социальной политики организации 3I(II) (ПК-1)</p> <p>Уметь: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, положения кадровой и социальной политики в соответствии со стратегическими планами организации VI (ПК-1)</p> <p>Владеть: навыками внедрения и реализации концепции управления персоналом, положений кадровой и социальной политики в соответствии со стратегическими планами организации VI (ПК-1)</p>

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
(ПК-11)	Инновационные технологии принятия кадровых решений	<p>Знать: основные направления деятельности системы управления персоналом 3 (ПК-11)</p> <p>Уметь: выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации У (ПК-11)</p> <p>Владеть: навыками систематизации информации в области управления персоналом организации для достижения поставленной цели В (ПК-11)</p>

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

- знает основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом;
- умеет использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности;
- умеет анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации;
- 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. Роль процесса принятия решений в управлении	Текущий контроль	Основные этапы процесса разработки и принятия управленческих решений. Значение принятия обоснованных решений для обеспечения успешной деятельности предприятий. Факторы, влияющие на принятие управленческих решений. Условия и факторы качества управленческих решений	Тематические дискуссии, игровое проектирование	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 2. Типология управленческих решений, факторы и условия их эффективности	Текущий контроль	Факторы, критерии и ограничения при принятии управленческих решений. Основные характеристики качества управленческого решения. Условия и факторы обеспечения качества управленческих решений	Групповое обсуждение, игровое проектирование	Устная
Тема 3. Методы разработки и оптимизации управленческих решений	Текущий контроль	Классификация методов разработки и принятия решений по типу условий, этапу процесса разработки и принятия, сфере деятельности лица, принимающего решение	Практические задания	Устная/ письменная
Тема 4. Разработка и выбор управленческих решений в условиях неопределенности и риска	Текущий контроль	Методы и приемы разработки и принятия управленческих решений в условиях риска и неопределенности. Методы оценки степени риска. Этапы исследования риска. Способы управления риском	Практические задания, деловая игра, педагогические игровые упражнения	Устная/ письменная
Тема 5. Реализация и контроль выполнения управленческих решений	Текущий контроль	Организационные методы и процедуры выполнения принятых решений. Организация процессов выполнения решений: ресурсное обеспечение на стратегическом и тактическом уровне. Инструменты и характеристики эффективного контроля реализации управленческих решений	Практические задания, деловая игра	Устная/ письменная
Тема 6. Социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений	Текущий контроль	Индивидуальные качества менеджера и стиль руководства в процессе принятия решения. Управление изменениями и конфликтами в процессе разработки и реализации управленческих решений. Использование власти и влияния в процессе принятия и реализации управленческих решений. Стили принятия управленческих решений. Управление изменениями и конфликтами при принятии и реализации управленческих решений	Обсуждение проектов, практические задания	Устная/ письменная
Все темы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы к экзамену	Устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Этапы и стадии принятия решений. Эффективность и развитие взаимодействия. Вопрос 2. Специфика кадровых решений. Методы принятия кадровых решений Вопрос 3. Современные технологии принятия кадровых решений	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 ака-

демической 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, свя-

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
				занные 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	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.
2 (балл до 54)	Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят 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. Основные этапы процесса разработки и принятия управленческих решений 2. Применение системного, ситуативного подхода и аналитического метода решения к проблеме 3. Индивидуальные качества менеджера и стиль руководства в процессе принятия решения 4. Методы оценки степени риска 5. Стили принятия кадровых решений
Педагогические игровые упражнения	Темы упражнений: 1. Активити: основные понятия изучаемой дисциплины 2. Тип личности и принятие решений 3. Критерии эффективности и результативности кадровых решений 4. Стратегия организации и кадровая политика
Анализ конкретных ситуаций	Темы: 1. Способы управления риском 2. Социально-экономическая эффективность развития персонала
Кейс	Темы: 1. Управление изменениями и конфликтами в процессе разработки и реализации управленческих решений 2. Сущность принятия решений в условиях риска и неопределенности 3. Этапы исследования риска 4. Сущность, свойства и классификация управленческих решений
Игровое проектирование	Тема: «Определение адекватной модели поведения руководителя при принятии непопулярных кадровых решений»

5.2. Контрольные точки БРС

Задание (контрольная точка 1): Эссе «Технологии принятия кадровых решений»

Сценарий как аналитический приём исследования альтернативных вариантов развития ситуации. Сценарий можно определить как описание возможных вариантов развития ситуации. Метод сценариев особенно удобен, когда речь идет о социально-экономических проблемах. Сценарии полезны при изучении будущей обстановки, знание которой помогает определить возможные потребности в ресурсах. Сценарий призван определить поворотные моменты, когда вовремя принятые решения еще могут повлиять на ход событий и тем самым предупредить возможные опасности. Можно выделять пессимистические, вероятные и оптимистические сценарии.

Обучающийся самостоятельно изучает содержание инструментов принятия кадровых решений на основе лекционного материала, основной и дополнительной учебной литературы, формирует требования к исходным данным, необходимым для демонстрации навыков применения инструментов принятия кадровых решений. 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 баллов;
- постановка и решение задачи – 5 баллов;
- оформление презентации – 2 балла;
- защита презентации – 3 балла;
- представление презентации в установленный срок – 5 баллов

Задание (контрольная точка 2): Проектно-аналитическая работа «Основные этапы процесса разработки и принятия управленческих решений»

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. Про-

ект 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. Примерная тематика курсовых работ

1. Разработка и обоснование эффективности нововведений в кадровой политике организации.
2. Разработка рекомендаций в области развития кадрового потенциала организации.
3. Инновационные методы формирования положительного имиджа организации на рынке труда.
4. Разработка и обоснование кадровых решений в области кадрового планирования.
5. Инновационные технологии планирования и прогнозирования потребности в персонале.
6. Разработка и обоснование кадровых решений в области организации найма персонала.
7. Инновационные методы и технологии в области организации оценки персонала.
8. Разработка и обоснование кадровых решений в области отбора персонала.
9. Разработка и обоснование эффективности нововведений в области учёта / приёма / перемещений / поощрений / увольнения персонала.
10. Разработка и обоснование кадровых нововведений в области профессиональной ориентации персонала.
11. Разработка кадровых решений в области организации рационального использования персонала.
12. Разработка кадровых решений в области управления занятостью персонала.
13. Разработка кадровых решений в области обеспечения безопасности труда персонала.
14. Разработка и обоснование кадровых решений в области социально-психологической диагностики.

15. Разработка и обоснование кадровых решений в области управления производственными конфликтами и стрессами.

16. Разработка рекомендаций по повышению инновационной активности персонала.

17. Разработка и обоснование кадровых решений в области этических взаимоотношений и норм.

18. Разработка и обоснование инновационных кадровых решений в области обучения, переподготовки и повышению квалификации персонала.

19. Разработка и обоснование кадровых решений в области внедрения новых форм и методов обучения персонала в инновационной организации.

20. Разработка и обоснование кадровых решений в области адаптации персонала в инновационной организации.

21. Разработка и обоснование кадровых решений в области внедрения новых форм и методов оценки персонала в инновационной организации.

22. Разработка и обоснование кадровых решений в области реализации деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения.

23. Разработка и обоснование кадровых решений в области управления мотивацией и стимулированием трудового поведения.

24. Разработка и обоснование нововведений при организации работы с кадровым резервом.

25. Разработка и обоснование нововведений в области форм и методов морального поощрения.

26. Разработка и обоснование кадровых решений в области проектирования новых форм организационных структур управления.

27. Разработка и обоснование рекомендаций в области развития стиля и методов руководства современной организации.

28. Разработка кадровых решений в области правых вопросов трудовых отношений.

29. Разработка и обоснование кадровых решений в области создания благоприятного социально-психологического климата в организации.

30. Разработка и обоснование нововведений в области информационного обеспечения системы управления персоналом.

5.4.Промежуточная аттестация

Перечень вопросов к экзамену

- 1) Делегирование полномочий как принцип властных взаимодействий в процессе принятия решений.
- 2) Уровни организационного соответствия властным полномочиям в системе принятия решений.
- 3) Проблема баланса властных взаимодействий. Норма управляемости.
- 4) Ассиметричный обмен как принцип организации властных структур.
- 5) Универсальность феномена властных взаимодействий.
- 6) Лидер и подчиненные – проблемы властных взаимодействий.
- 7) Вялотекущий конфликт власти.
- 8) Классические теории власти и власть корпоративная.

- 9) Типы властных взаимодействий в концепции ситуационного подхода в условиях принятия решений.
- 10) Бюрократический тип властных взаимодействий.
- 11) Коммуникативная среда взаимодействий как открытая система. Вертикальные и горизонтальные каналы.
- 12) Коммуникативная среда принятия решений.
- 13) Пространственная дифференциация коммуникативной среды.
- 14) Символическая неопределенность как элемент создания пространства взаимодействия.
- 15) Формальное и неформальное лидерство в процессе конфликтного взаимодействия.
- 16) Компромисс как способ развертывания властных взаимодействий в ситуациях конфликта.
- 17) Скрытые конфликты властных взаимодействий.
- 18) Социально-психологическая технология ситуационного управления поведением в актах принятия решения.
- 19) Концепция мотивационного подкрепления в процедуре принятия решений.
- 20) Методы изучения личностных характеристик, тесты, концепции личности, принимающей решения.
- 21) Концепция Эмерсона – описание условий принятия решений.
- 22) Этапы и стадии принятия решений. Эффективность и развитие взаимодействия.
- 23) Корпоративность, культура принятия решений, роль менеджмента. Проблема риска.
- 24) Системная методология – основа анализа корпоративных взаимодействий. Внешнее и внутреннее в корпорации.
- 25) Стратегические и тактические системы целей корпорации в процессе принятия решений. Проблема ресурсов. Типы стратегий.
- 26) Экспертное прогнозирование и альтернативные варианты в процессе принятия решений.
- 27) Классификация методов разработки и принятия решений по типу условий, этапу процесса разработки и принятия, сфере деятельности лица, принимающего решение, и т.п.
- 28) Методы, применяемые на этапе диагностики проблемы и формулировки критериев и ограничений.
- 29) Методы ситуационного анализа. Методы моделирования.
- 30) Методы, применяемые на этапе определения альтернатив. Методы, применяемые на этапе оценки альтернатив.
- 31) Методы многокритериальной оценки альтернатив. Методы экспертной оценки. Методы прогнозирования.
- 32) Методы, применяемые на этапе выбора, реализации решения и оценки результата.
- 33) Разработка и выбор управленческих решений в условиях неопределенности и риска.

- 34) Понятие и классификация методов разработки и принятия решений.
- 35) Типы задач принятия решений в соответствии с типом ситуации: в условиях определенности, неопределенности, риска, конфликта.
- 36) Организационные методы и процедуры выполнения принятых кадровых решений.
- 37) Условия эффективного функционирования организационных структур при реализации решений.
- 38) Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения.
- 39) Индивидуальные качества менеджера и стиль руководства в процессе принятия решения.
- 40) Внешние и внутренние условия принятия кадровых решений в корпорации.

Примеры экзаменационных задач

Задача 1. *Исходные данные.* Вы начальник цеха (отдела). После реорганизации Вам необходимо срочно переукомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию.

Постановка задачи.

По какому пути Вы пойдете и почему:

- а) возьметесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха (отдела), предложите свой проект на собрании коллектива;
- б) предложите решать этот вопрос отделу кадров, ведь это их работа;
- в) во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад (бюро);
- г) сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады (бюро) и участки, затем поручите этим людям подать свои предложения по составу бригад (бюро).

Задача 2. Исходные данные.

Вы недавно начали работать начальником современного цеха (отдела) в крупной промышленной организации, придя на эту должность из другой организации. Еще не все знают Вас в лицо. До обеденного перерыва целых два часа. Идя по коридору, Вы видите трёх рабочих (работников) Вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на Вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, Вы видите ту же картину.

Постановка задачи.

Как Вы себя поведете:

- а) остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что Вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело;
- б) спросите, кто их непосредственный начальник. Вызовите его к себе в кабинет;
- в) сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор. Затем представитесь

и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место;

г) прежде всего представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку.

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 представления 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 тести-

рования, электронных тренажеров и т.п.).

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

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

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
С нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; 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.
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	<p>– <i>устная проверка:</i> дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</p> <p>– <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.</p>

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.