

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ В
ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ**

Направление подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль) программы	Государственная и муниципальная служба
Уровень высшего образования	Магистратура
Форма обучения	Очная

Санкт-Петербург
2020

Содержание

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ	5
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ	7
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА	9
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	8
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ	11
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ	13

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

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-1	ПК-1 владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач

1.2. Конечными результатами обучения по дисциплине являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентам 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. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
Второй уровень (углубленный) (ПК-1) –2	Кадровая политика и кадровый аудит в государственном и муниципальном управлении	Знать: классификации, технологий управления персоналом; кадровые процессы 32 (ПК-1) Уметь: составлять должностные регламенты, программы управления персоналом; принимать взвешенные решения У2 (ПК-1) Владеть: навыками составления регламентов на государственной и муниципальной службе В2 (ПК-1)

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

- формулирует основные определения кадровой политики и кадрового аудита в государственном и муниципальном управлении;
- рассматривает основные подходы к определению кадровой политики в целом и кадровой политики в государственном и муниципальном управлении в частности;
- дает основные характеристики и требования к формированию и реализации кадровой политики в государственном и муниципальном управлении;
- определяет основные принципы управления персоналом в органах государственного и муниципального управления;
- формирует группы по социально-психологическим характеристикам;
- осуществляет анализ и разработку стратегии развития органов государственного и муниципального управления на основе современных методов и научных достижений;
- применяет базовые инструменты при разработке стратегических планов развития органов государственного и муниципального управления;
- использует навыки формирования команд

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 и/или разделов/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
Раздел 1. Кадровая политика в государственном и муниципальном управлении Тема 1.1. Теоретические основы государственной	Текущий контроль	Зарубежный опыт реализации государственной кадровой политики (на примере 2-3 стран по выбору магистранта) Эволюция государственной кадровой политики: СССР и Россия	СЗ: доклад, дискуссия СЗ: доклад, дискуссия	Устная

кадровой политики				
Тема 1.2. Сущность, основные задачи, принципы кадровой политики в системе государственного и муниципального управления	Текущий контроль	«Пресс-конференция» на тему: «Объекты государственной кадровой политики» «Разработка государственной кадровой политики для исполнительных органов власти»	ПЗ: кейс ПЗ: игровое проектирование	Устная
Тема 1.3. Кадровая работа и кадровая служба в системе государственного и муниципального управления	Текущий контроль/ Рубежный контроль	Анализ нормативно-правовых актов, регламентирующих процедуру подготовки к проведению аттестации и квалификационного экзамена на государственной и муниципальной службе	СЗ: дискуссия / контрольная работа	Устная/ Письменная
Раздел 2. Кадровые технологии в государственном и муниципальном управлении Тема 2.1. Кадровые технологии оценки персонала в системе государственного и муниципального управления	Текущий контроль	«Оценка кандидата для выдвижения на вакантную должность» «Разработка требований к профессионально-деловым и личностным качествам государственных и муниципальных служащих»	ПЗ: игровое проектирование ПЗ: кейс	Устная
Тема 2.2. Кадровый аудит в органах власти	Текущий контроль/ Рубежный контроль	Разработка Положения о порядке проведения внутреннего кадрового аудита органа исполнительной власти (по выбору магистрантов)	Кейс / тест	Устная/письменная
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	Устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: основные характеристики кадровой политики и кадрового аудита в государственном и муниципальном управлении Вопрос 2. Уметь: разрабатывать кадровую политику в государственном и муниципальном управлении на основе современных методов и передовых научных достижений Вопрос 3. Владеть: базовыми инструментами при разработке кадровой политики в государственном и муниципальном управлении	Вопросы к ГИА	-

3. Показатели и критерии оценки компетенций

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

Таблица – 3.1. Текущий контроль

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

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
---	-------------	----------------	----------------	-----------------

Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена.. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения **по дисциплине** регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является зачет с оценкой, 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
Доклад	Темы докладов: 1. Зарубежный опыт реализации государственной кадровой политики (на примере 2-3 стран по выбору магистранта) 2. Государственная кадровая политика в СССР 3. Государственная кадровая политика в современной России

Кейс	Название кейса: «Пресс-конференция» на тему: «Объекты государственной кадровой политики»
Дискуссия	1. «Зарубежный опыт реализации государственной кадровой политики» 2. «Эволюция государственной кадровой политики: СССР и Россия»
Игровое проектирование	1. «Разработка государственной кадровой политики для исполнительных органов власти» 2. «Оценка кандидата для выдвижения на вакантную должность» 3. «Разработка требований к профессионально-деловым и личностным качествам государственных и муниципальных служащих» 4. «Разработка Положения о порядке проведения внутреннего кадрового аудита органа исполнительной власти»

5.2. Рубежный контроль по БРС

Первая контрольная точка в форме контрольной работы (письменная).

Задание: Определите расходы на воспроизводство основных фондов строительной организации.

Методические рекомендации:

На выполнение КТ № 1 обучающимся выделяется 90 минут

«Характеристика исполнительного органа власти» (по выбору магистранта)

1. Анализ нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность исполнительного органа власти (как федеральные, так и региональные и локальные (такие как устав);
2. Анализ организационной структуры исполнительного органа власти;
3. Порядок поступления граждан на службу;
4. Информация о вакансиях, которые открыты на данный момент, а также требования к данным должностям
5. Противодействие коррупции

Контрольная работа должна иметь четкую структуру:

- титульный лист;
- содержание;
- задание № 1;
- задание № 2;
- задание № 3
- задание № 4
- задание № 5
- словарь терминов;
- библиографический список;

Стандартный объем работы – 5-7 машинописных страниц.

При написании работы обязательны цитирование, ссылки на источники и статистические данные (учебники, учебные пособия, монографии, статьи, словари, энциклопедии, нормативные правовые акты, интернет-ресурсы).

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется и проводится на 13 неделе.

Вторая контрольная точка в форме теста – письменная.

Задание: Цель проведения тестирования - получение объективной оценки уровня учебных достижений (знаний, интеллектуальных умений и практических навыков) , а также анализ усвоения отдельных разделов и тем образовательных программ.

Тестирование проводится в письменной форме.

Суммарное время ответа тестируемого - 45 минут.

Примеры тестовых заданий

1.Субъекты государственной кадровой политики – это:

а) процессы формирования, использования и развития кадрового потенциала государственных органов и организаций, учреждений, отраслей экономики, других сфер деятельности, а также общественных организаций;

б) кадровый потенциал, способный решать стоящие перед ним текущие и перспективные задачи;

в) государственные органы, являющиеся носителями определенной законодательством компетенции в системе государственного управления;

г) население страны

2. К числу качественных методов оценки кадров относятся:

а) биографический метод

б) метод групповой беседы

в) метод балльной оценки

г) матричный метод

3. Принципы, регулирующие кадровые процессы в целом: научность, конкретно-исторический подход, профессионализм и компетентность, нравственность, законность, демократизм, преемственность, сменяемость, равная социальная доступность, открытость, профессионализм, компетентность, называются:

а) базисными принципами;

б) специфическими принципами;

в) частными принципами;

г) общими

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется и проводится на 16 неделе.

5.4. Промежуточная аттестация

Перечень вопросов к зачету с оценкой

1. Характеристика понятий «кадровая политика», «государственная кадровая политика» Отличительные особенности.

2. Государственная система управления трудовыми ресурсами в РФ.

3. Влияние рынка труда на формирование государственной кадровой политики.

4. Концепция государственной кадровой политики: понятие, сущность.

5. Основные цели, задачи, условия реализации государственной кадровой политики.

6. Зарубежный опыт реализации государственной кадровой политики (на примере двух зарубежных стран по выбору магистранта).

7. Особенности государственной, региональной и муниципальной кадровой политики.

8. Государственная кадровая политика в условиях плановой и рыночной экономики. Отличительные особенности.

9. Сущностные черты и основные требования к выработке и реализации государственной кадровой политики.
10. Характеристика субъектов государственной кадровой политики.
11. Характеристика объектов государственной кадровой политики.
12. Кадровая доктрина как условие реализации государственной кадровой политики: понятие, сущность.
13. Актуальные проблемы в сфере реализации государственной кадровой политики в современных условиях в РФ.
14. Социальная защита государственных и муниципальных служащих как направление реализации государственной кадровой политики.
15. Принципы государственной кадровой политики: понятие, классификация.
16. Механизмы реализации государственной кадровой политики.
17. Нормативно-правовые акты, регулирующие реализацию государственной кадровой политики в РФ.
18. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы: понятие, принципы.
19. Кадровый резерв в структуре государственной и муниципальной службы
20. Приоритетные направления государственной кадровой политики на государственной и муниципальной службе в РФ в современных условиях.
21. Основные тенденции развития кадрового потенциала государственной и муниципальной службы.
22. Аттестация и квалификационный экзамен: сущность, организация проведения
23. Функции, права и полномочия кадровой службы в государственном и муниципальном органе.
24. Теоретические основы оценки государственных и муниципальных служащих.
25. Характеристика профессиональных и личностных качеств государственного и муниципального служащего.
26. Интегральная оценка в структуре государственной и муниципальной службы
27. Основы построения профиограммы государственных и муниципальных служащих.
28. Коррупция в структуре государственной и муниципальной службы.
29. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе.
30. Кадровый аудит: понятие, сущностные особенности.

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 деканаты в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета).

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) занятий, 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 освоение 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 нарушениям и 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 нарушениям и 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>аудиадно-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятия.
С нарушениями и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> – <i>визуально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуальные</i>; – <i>аудиадно-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, гипер-ссылки)	+	+
	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.

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.