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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки	*39.03.01, Социология*
Направленность программы	*Социология управления*
Уровень высшего образования	*бакалавриат*
Форма обучения	*очная*

Санкт-Петербург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины 3
2. Структура ФОС по дисциплине 3
3. Показатели и критерии оценки компетенций 6
4. Шкала оценивания результата 8
5. Перечень заданий по дисциплине 9
5.1. Задания для текущего контроля: 9
5.2. Контрольные точки БРС 11
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания 15
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями 17
7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями 20
7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями 20
ЗАКЛЮЧЕНИЕ ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ... **Ошибка! Закладка не определена.**

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

Категория (группа) компетенций	***Код и наименование компетенции***	***Код и наименование индикаторов достижения компетенции***
Тип профессиональной задачи 2: Проектный	*Способен самостоятельно или под руководством реализовывать и распространять результаты социологических проектов*	*ПК-6.3. Применяет результат проведенных в организации социологических исследований для разработки программ развития и лояльности персонала*

2. Структура ФОС по дисциплине

Проведение оценки осуществляется путем сопоставления продемонстрированных обучающимся результатов освоения компетенций с заданными критериями.

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**
Тема 1. Основные составляющие карьеры	Текущий контроль	Понятие, сущность, методы, принципы и функции управления карьерой	Устный опрос/ Доклад	устная/письменная
Тема 2. Алгоритм деловой карьеры: правила составления	Текущий контроль	Показатели построения системы продвижения. Кадровый резерв: понятие, функции, временные аспекты, проблемы.	Устный опрос/ Доклад/деловая игра	устная/письменная
Тема 3. Базовые переменные в	Текущий контроль	Преимущества планирования карьеры. Методы оценки	Устный опрос/решение	устная/письменная

прогнозировании карьеры		профиля способностей. Личностные характеристики: пограничные показатели, параметры личности, соотношение с параметрами задачи. Диаграмма мотиваций и профессий. Самооценка. Этапы карьеры и потребности работника. Тесты карьерного роста. Понятие базы данных о профессиях. Метод оценки труда - система «троп». Метод кривых карьеры	кейса	
Тема 4. Современные подходы к профессиональному развитию персонала	Текущий контроль	Понятие и содержание развития персонала. Цели и задачи развития персонала. Организационные и индивидуальные цели развития персонала. Современная концепция развития персонала. Принципы развития персонала. Общее и профессиональное развитие. Современные методы развития персонала. Элементы системы развития персонала: обучение, ротация, резерв кадров на выдвижение, резерв молодых специалистов с высоким потенциалом к продвижению, ротация, планирование карьеры, делегирование полномочий.	Устный опрос/решение кейса/работа в малых группах	устная/письменная
Тема 5. Стратегия управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Текущий контроль	Место стратегии управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением в общей стратегии управления персоналом. Оценка конкурентоспособности организации. Метод консультационно-управленческой технологии «Прорыв»; развитие через согласование. Правила обновления стратегии служебно-профессионального продвижения организаций. Технология диагностики организаций.	Устный опрос/интерактивная лекция с применение видео- и аудиоматериалов	устная/письменная
Все темы и разделы:	**Промежуточная аттестация**	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	**Вопросы**	**устная**
Итоговый контроль по дисциплине	-	1. Понятие и основные этапы социализации персонала. 2. Понятие и основные этапы профориентации	**Вопросы к ГИА**	-

		персонала. 3. Понятие и основные этапы профессионализации персонала. 4. Карьера и ее виды. 5. Назовите этапы жизненного пути и карьеры работника. 6. Основные модели карьеры и их специфика. 7. Субъекты управления карьерой и их функции. 8. Карьера как объект управления. 9. В чем суть понятия «управление карьерой»? 10. Организация работы по управлению карьерными процессами в организации. 11. Самомотивация носителя карьеры. 12. Факторы принятия карьерных решений. 13. Понятие и содержание развития персонала. 14. Основные условия эффективности деятельности по управлению карьерными процессами. 15. Планирование карьерных процессов в организации. 16. Чем системы планирования карьеры отличаются друг от друга? 17. Деловая оценка и управление карьерой. 18. Обучение персонала и управление карьерой. 19. Виды должностного перемещения работников. 20. Перемещения работников и управление карьерой. 21. Индивидуальное планирование карьеры. 22. Карьерные цели и их постановка. 23. Цели и задачи развития персонала. 24. Элементы системы развития персонала. 25. Работа с кадровым резервом и управление карьерой. 26. Гендерные аспекты развития карьеры. 27. Этапы формирования		

		стратегии управления карьерой персонала и ее соотношение с общей стратегией управления персоналом. 28. Профессиональное развитие персонала в организации: понятие, сущность, цели, задачи. 29. Современные методы и подходы развития персонала. 30. Организация обучения персонала.		

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 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,*	*Отсутствие участия в обсуждении,*	*Единичное высказывание,*	*Высказывание суждений, активное*	*Высказывание неординарных суждений,*

	решение индивидуальных практических задач	*решении, неправильное решение*	*решение с ошибками*	*участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями*	*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. Продемонстрировано 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 **традиционная форма аттестации/ балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является зачет, итоговый результат формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в

таблице:

Баллы	Оценка
<55	Незачет
>55	Зачет

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. Основные модели карьеры и их специфика. 2. Субъекты управления карьерой и их функции. 3. Факторы принятия карьерных решений. 4. Диагностика индивидуальной ориентации карьерных ориентаций по методике Э.Шейна «Якоря карьеры». 5. Диагностика карьерных ориентаций по методике В.А. Чикер. 6. Составление карьерных кривых. 7. Способы преодоления кризиса построения карьеры в организации. 8. Самомотивация носителя карьеры. 9. Организация работы по управлению карьерными процессами в организации. 10. Планирование карьерных процессов в организации. 11. Специфика управления карьерой менеджеров. 12. Специфика управления карьерой молодых специалистов. 13. Этапы формирования стратегии управления карьерой персонала и ее соотношение с общей стратегией управления персоналом. 14. Гендерные аспекты развития карьеры. 15. Современные технологии профессионального развития персонала в организации
Деловая игра	Название деловой игры «Карьера: Старт!». Описание: В одной далекой стране есть несколько компаний на одном рынке. Квалифицированных кадров там очень мало, поэтому каждая компания стремиться развивать компетенции своих сотрудников и двигать их по карьерной лестнице. И от того, насколько хорошо и быстро будут заполнены все позиции, зависит успех и лидерство компании. Основная задача: - Индивидуальная: сформировать лучшую карьерную стратегию и добиться намеченных целей; - Командная: набрать в сумме как можно больше очков и победить;
Кейс	1. Общество с ограниченной ответственностью «Мегамаркет» Сфера деятельности фирма – розничная торговля. ООО «Мегамаркет» имеет сеть супермаркетов, предлагающих товарную номенклатуру более 7000 наименований. Три супермаркета сети «Мегамаркет» находятся в Санкт-Петербурге,

	два – в Москве, один – в Волгограде, один – в Мурманске. Среди поставщиков продукции в супермаркеты как отечественные, так и иностранные производители. Ассортимент супермаркетов ООО «Мегамаркет» включает в себя продукты питания (мясо, рыбные и морепродукты, бакалея, молочные продукты, полуфабрикаты и др.), бытовую химию, домашний текстиль, товары для дома, мелкую и среднюю бытовую технику, теле-, аудио- и видеоаппаратуру. ООО «Мегамаркет» стремится охватить все ценовые ниши рынка, поэтому в ассортименте имеется как продукция класса премиум (для населения с доходом более 400- 600 долларов США в семье на человека), так и для среднего потребителя (с доходом от 150-200 долларов США в семье на человека). В филиал сети в Санкт-Петербурге требуется продавец-консультант в отдел бытовой химии. Сформировать план социализации новых сотрудников для каждой организации. Сформировать план карьерного роста для работников, нанимаемых на указанные должности. 2. Открытое акционерное общество «Оптические приборы и системы». Основные направления деятельности: проектирование, разработка и производство оптических приборов гражданского назначения. Производимая продукция: микроскопы медицинского и исследовательского назначения (45 моделей), медицинские оптические приборы для диагностики (18 моделей), спектрофотометры (5 моделей), фотоаппараты (1 модель), оптические прицелы (1 модель). Открытое акционерное общество «Оптические приборы и системы» находится в Санкт– Петербурге, имеет три производственные площадки, расположенные в различных точках города. Среднесписочная численность работников – 4478 человек. Осуществляется найм работника на должность «менеджер по продажам» в бюро продаж микроскопов медицинского назначения. Менеджер по продажам бюро подчиняется начальнику бюро микроскопов медицинского назначения. Бюро насчитывает 7 человек. Бюро микроскопов медицинского назначения входит в состав отдела продаж микроскопов медицинского и исследовательского назначения,

	который, в свою очередь, входит в состав управления по продажам и маркетингу. Сформировать план социализации новых сотрудников для каждой организации. Сформировать план карьерного роста для работников, нанимаемых на указанные должности.
Интерактивная лекция	Тема «Все о карьере после ВУЗа»

5.2. Контрольные точки БРС

Форма контроля: контрольная точка № 1. Решение кейса

Задание на оценку умений применять на практике знания основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала.

Задание 1: Перед вами кейс, вам необходимо подготовить ответы на вопросы и защитить свое решение. Время на выполнение задания 45 минут. Время на защиту своего решения 10 минут.

Олег Смирнов (23 года) после окончания института устроился на работу в коммерческий банк. Через некоторое время, чувствуя интерес к этой деятельности и высоко оценивая свои возможности, он дал понять начальнику своего отдела, что интересуется смежными участками работы и готов освоить их, а также другие сферы деятельности в своем и иных отделах банка. Руководство банка заметило способного и перспективного новичка и решило "вырастить" из него грамотного руководителя. Смирнова начинают планомерно обучать всем тонкостям банковского дела, перемещая с одного участка на другой сначала в своем отделе, а затем и в других. Удостоверившись в успешном выполнении Смирновым всех работ, которые ему поручили, руководство банка направило его на стажировку в США для изучения опыта работы, недоступного в России. За сравнительно короткое время работы в банке (14 месяцев) Смирнов овладел навыками и "оброс" связями, выходящими за рамки требований его рабочего места. После 14 возвращения со стажировки он почувствовал свой возросший потенциал, но нынешнее рабочее место стало казаться ему тормозом на пути развития карьеры. На должность начальника отдела он претендовать не может, так как она занята человеком, зарекомендовавшим себя способным и компетентным руководителем, отлично справляющимся со своими обязанностями. Перевод Олега на должность начальника отдела в каком-либо филиале банка, по мнению руководства, преждевременен, поскольку Олег слишком молод и честолюбив, не всегда умеет наладить контакт с людьми, не имеет опыта

руководящей работы. Олег же не видит возможности почерпнуть что-то новое на старом рабочем месте, хочет быстрее "расти". Его самооценка высока, он чувствует в себе силы и стремиться их реализовать, не хочет терять время на приобретение опыта и закрепление навыков, которые ему понадобятся в дальнейшем. Ко всему, его приглашают на работу с повышением в другой банк. Руководство банка, вложив в развитие Смирнова значительные средства, не хочет терять талантливого, но не готового к самостоятельной автономной работе специалиста.

Вопросы:

1. Каковы должны быть действия руководства банка в этой ситуации? Какие ошибки были допущены руководством банка в прошлом?

2. Стоило ли знакомить Смирнова с полным спектром работ до приобретения им навыков и опыта, необходимых руководителю?

3. Стоит ли Смирнову упускать возможность своего профессионального роста при переходе в другой банк?

4. Необходимо ли удерживать специалиста, который так легко расстается с организацией, воспитавшей его, ради сиюминутной выгоды.

5. Как минимизировать риски ухода сотрудника в другую организацию?

Форма контроля: контрольная точка № 2. Решение теста.

Время выполнения задания: 40 минут

Правильный, по Вашему мнению, ответ отметьте в тексте теста, обведя в кружок соответствующую букву правильного варианта ответа.

В тесте один правильный вариант ответа.

Тест 1:

1. Этап карьеры определяется:
   - временным периодом развития личности
   - фазой развития профессионала
   - периодом овладения деятельностью
   - все ответы правильные
2. При планировании карьеры различают следующие типы целей:
   - личные, предметные, индустриальные
   - объективные, субъективные
   - личные, общественные
   - только личные
3. Человек, в ходе своего карьерного роста, проходит такие стадии, как:
   - подготовительная, первая, вторая, третья
   - первая, вторая, третья, заключительная
   - предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки

- стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная

4. Этап, не входящий в базовые этапы карьеры — это:
   - этап сохранения
   - этап завершения
   - этап становления
   - этап планирования
5. Типы целей, которые отсутствуют при планировании карьеры — это:
   - личные
   - коллективные
   - инструментальные
   - предметные
6. Процесс подготовки к трудовой деятельности и выбор сферы деятельности принято относить к:
   - предварительному этапу,
   - первоначальному этапу,
   - стадии стабильной работы,
   - стадии отставки
7. Освоение работы, а также развитие профессиональных навыков, относятся к этапу:
   - предварительному,
   - первоначальному,
   - стабильной работы,
   - отставки
8. Профессиональное развитие относится к:
   - предварительному этапу,
   - первоначальному этапу,
   - стадии стабильной работы,
   - стадии отставки
9. Длительность этапа карьеры от 25 до 30 лет- это:
   - предварительный
   - этап продвижения
   - этап становления
   - этап сохранения
10. Раздел, который не входит в личный жизненный план карьеры — это:
    - оценка жизненной ситуации
    - анализ внутренней среды предприятия
    - постановка личных конечных целей карьеры
    - частные цели и планы деятельности
11. Преимущество, которое создает для работника развитие карьеры — это:
    - возможность планировать профессиональный рост
    - высокая лояльность сотрудников

- сокращение текучести кадров
- нет правильного ответа

12. К преимуществам, которые создает для организации развитие карьеры относят:
    - возможность планировать профессиональный рост
    - удовлетворенность трудом
    - нет правильного ответа
    - сокращение текучести кадров
13. Управление развитием персонала в нужном для организации направлении, характеризующееся составлением плана продвижения работника называется:
    - развитие персонала
    - планирование карьеры
    - развитие карьеры
    - планирование персонала
14. В процессе планирования карьеры не учитываются такие стороны, как:
    - работник
    - руководитель
    - отдел человеческих ресурсов
    - государство
15. В управление планированием карьеры не включается этап:
    - обучение нового сотрудника, разработка плана развития карьеры
    - увольнение работника
    - реализация плана развития карьеры
16. План развития карьеры не зависит от реализации…. Закончите предложение.
    - профессионального и индивидуального развития
    - эффективного партнерства с руководителем
    - заметного положения в организации
    - кадровой политики
    - нет правильного ответа
17. Мероприятия по управлению деловой карьерой…. Закончите предложение.
    - понижают преданность работника интересам организации
    - повышают производительность труда
    - увеличивают текучесть кадров
    - не раскрывают способности человека.
18. Период, в котором идет процесс роста квалификации работника, продвижение по служебной лестнице, называется:
    - этап становления
    - этап продвижения
    - этап сохранения
    - предварительный этап

19. Правила управления деловой карьерой представляют собой:
    - принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста
    - принципы поведения индивида в обществе
    - принципы поведения индивида в организации
    - нет правильного ответа.
20. Косвенный характер управленческого воздействия определяют … методы. Вставьте пропущенное слово.
    - административные
    - статистические
    - экономические
    - общие

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, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС 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/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета, *института*).

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) или лабораторных занятий, в установленные деканатом/ институтом 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, лабораторных работ;

– 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.

При использовании БРС:

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

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 **при необходимости обеспечивающих коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц**.

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	*Аудиально-кинестетические*, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения: *визуально-кинестетические*, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; *аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	

		зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениям и слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	*визуально-кинестетические*, 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: *аудио-визуальные*, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; *аудиально-кинестетические*, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; *аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениям и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	– *визуально-кинестетические*; – *аудио-визуальные*; – *аудиально-кинестетические*; – *аудио-визуально-кинестетические.*

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	– *устная проверка:* дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО*: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	– *письменная проверка:* контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО:* работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	– *письменная проверка, с использованием специальных технических средств* (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *устная проверка, с использованием специальных технических средств* (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО* (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.