

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

**УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТ-
СТВЕННОСТЬЮ**

Направление подготовки	39.04.02 Социальная работа
Направленность (профиль) программы	Организация и управление в социальной работе
Уровень высшего образования	магистратура
Форма обучения	заочная

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
6.	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания	15
7.	Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями	17

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
Управление корпоративной социальной ответственностью	ПК-4. Способен к прогнозированию результатов принимаемых организационно-управленческих решений, действовать в нестандартных ситуациях, проявлять инициативу, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	ПК-4.1 Использует современные формы и технологии принятия управленческих решений в сфере социальной работы в нестандартных ситуациях ПК-4.2. Разрабатывает модели формирования позитивного имиджа социальной работы у населения ПК-4.3. Проявляет инициативу и несет социальную и этическую ответственность за принятые управленческие решения
Управление корпоративной социальной ответственностью	ПК-6.Способен и готов участвовать в составлении и реализации планов (проектов) в области развития социальных услуг, предоставлению социальной помощи социально-незащищенным слоям населения	ПК-6.1. Проявляет навыками социально-проектной, организационно-управленческой деятельности в области социальной работы ПК-6.2. Организует разработку перспективных методов, моделей и механизмов управления корпоративной культурой социальных служб ПК-6.3. Разрабатывает планы проведения исследований в области организационно-управленческой работы в подразделениях организаций

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	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. Понятие корпоративной социальной ответственности и её качественные характеристики	Текущий контроль	Многообразие подходов к определению корпоративной социальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность: понятие, сущность, значение. Принципы социальной ответственности. Социальная ответственность бизнеса.	Практические занятия / Обсуждение докладов	устная
Тема 2. Содержание и типология корпоративной социальной ответственности	Текущий контроль Рубежный контроль	Содержание корпоративной социальной ответственности. Элементы корпоративной социальной ответственности. Типологическое разнообразие корпоративной социальной ответственности.	Практические занятия / Тематическая дискуссия Контрольная работа	устная/ письменная
Тема 3. Управление системой корпоративной социальной ответственности	Текущий контроль	Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности.	Практические занятия / Обсуждение	устная/ письменная

ственности		<p>ной ответственности. Сферы и уровни корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Система управления корпоративной социальной ответственности и ее основные функции.</p>	докладов	
Тема 4. Управление внешней и внутренней-корпоративной социальной ответственностью	Текущий контроль	<p>Внешняя корпоративная социальная ответственность.</p> <p>Виды и формы внешней корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Инструменты реализации внешней корпоративной социальной ответственности.</p>	Практические занятия / Тематическая дискуссия	устная
Тема 5. Управление внутренней корпоративной социальной ответственностью	Текущий контроль	<p>Содержание и виды внутренней корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Формы внутренней корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Современные подходы к формированию социального пакета.</p>	Практические занятия / Обсуждение докладов	устная

Тема 6. Корпоративная социальная ответственность как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации	Текущий контроль	<p>Формирование понятия устойчивого развития. Факторы устойчивого развития организации.</p> <p>Типы факторов устойчивого развития организации.</p> <p>Роль корпоративной социальной ответственности в устойчивом развитии организации.</p>	Практическое занятие / тематические дискуссии	Устная / письменная
Все темы и разделы дисциплины	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы к зачёту	устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	<p>Вопрос 1. Знать: основы управления корпоративной социальной ответственностью в условиях рыночных отношений.</p> <p>Вопрос 2. Уметь: выявлять и исследовать актуальные проблемы корпоративной социальной ответственности, применять социальные технологии совершенствования качества жизни работников.</p> <p>Вопрос 3. Владеть: методами разработки и оценивания полученных результатов иссле-</p>	Вопросы к ГИА	

		дования в области корпоративной социальной ответственности для решения организационно-управленческих задач		
--	--	--	--	--

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

				ниями	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 зачёт. 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
Посещение лекций и практических занятий	Написание конспекта лекции Успешность действий студента при освоении им (при работе в аудитории) базовых знаний и навыков, необходимых для получения системного представления о профессии, участие в обсуждении и разборе примеров, готовность задавать вопросы по теме дисциплины и искать ответы на них самостоятельно или вместе с преподавателем, умение отвечать на вопросы преподавателя по пройденному материалу. Работа на тематических дискуссиях
Тематическая дискуссия	Темы для дискуссии: 1. Бизнес и благотворительность: помощь или имидж? 2. Зарубежная практика благотворительной деятельности. 3. Экономическая эффективность и общественное благосостояние: возможно ли равновесие? 4. Этика бизнеса: сущность, история, последствия нарушения. 5. Экономическая основа социального развития организации. 6. Формирование системы социального партнерства в России. 7. Характеристика социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений. 8. Государство в системе социального партнерства. 9. Внешняя среда ответственности менеджмента и бизнеса. 10. Поддержка развития науки и образования. 11. Особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответственности. 12. Роль культуры в развитии экономики и общества. 13. Государственное управление социокультурной сферой. 14. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности. 15. Концепция и основные факторы устойчивого развития организации. 16. Сущность и принципы устойчивого развития организации при реализации корпоративной социальной ответственности. 17. Формирование деловой репутации, ее оценка контактными группами. 18. Роль корпоративной социальной ответственности в антикризисном развитии организации.

<p>Анализ конкретных ситуаций</p>	<p>Темы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализируйте точку зрения, что корпоративная социальная ответственность есть вымогание денег у бизнеса? Аргументируйте свое мнение. 2. Как Вы думаете, действительно ли благотворительность «развращает» благо-получателей, формируя потребительское отношение? 3. Должна ли быть у бизнеса социальная ответственность, кроме соблюдения законов и уплаты налогов? Да/нет, почему? 4. Как Вы понимаете, в чем принципиальная разница между благотворительностью и корпоративной социальной ответственностью? 5. Как Вы считаете, нужно ли ради долгосрочной перспективы снизить уровень социальной ответственности и больше сосредоточиться на прибыли? Обоснуйте свое мнение. 6. Говоря о социальной ответственности, как Вы думаете, компенсируют ли предприятия свой отрицательный вклад в экономику, экологию, социум или же скорее создают видимость? 7. На ваш взгляд, имеет ли бизнес обязанности перед обществом? В чем они состоят? Аргументируйте свое мнение. 8. Какие аргументы в пользу корпоративной социальной ответственности Вам кажутся наиболее весомыми? Какие аргументы против корпоративной социальной ответственности Вы считаете наиболее логичными? М. Фридман утверждает: «В настоящее время мало какие тенденции в бизнес-среде могут принести настолько сильный ущерб деятельности компании, как реализация стратегии социальной ответственности в ущерб интересам акционеров». Дайте два аргумента за и два аргумента против такой позиции. 9. Какие существуют основные формы реализации социальной политики в компании? Поясните на конкретных примерах российских и зарубежных компаний. Какие факторы влияют на выбор той или иной формы реализации социальной политики в компании? 10. Какими этическими принципами должна руководствоваться в своей деятельности компания? В чем заключается основная критика кодексов поведения? 11. В чем заключаются преимущества и недостатки стимулирования работников через социальный пакет? 12. Каким образом связаны между собой понятия «социальное партнерство» и «социальная ответственность бизнеса»? 13. Назовите препятствия для развития корпоративной социальной ответственности в России. 14. Какие направления социальной ответственности по отношению к персоналу наименее развиты в России? 15. Рассматривая гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды бизнеса, проанализируйте, какие проблемы использования грантового механизма финансирования образования и науки встречаются в России? 16. Учитывая необходимость формирования здорового образа
-----------------------------------	--

	<p>жизни, поясните, каковы, по Вашему мнению современные потребности и факторы здорового образа жизни. Обоснуйте свое мнение.</p> <p>17. Каким образом корпоративное волонтерство встраивается в корпоративную культуру российских компаний?</p> <p>18. Какие основные роли и модели поведения государства по отношению к культуре и искусству встречаются в современной цивилизации?</p> <p>19. Почему важно рассматривать социальную ответственность бизнеса с точки зрения стратегии компании?</p> <p>20. Перечислите основные инициативы в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Укажите, какие из этих инициатив применяются или могут применяться в России, а какие нет.</p> <p>21. 3. Каковы международные принципы обеспечения устойчивого развития организации? Почему КСО определяет устойчивое развитие организации?</p> <p>22. Дайте определение деловой репутации. Раскройте значение понятий «положительная» и «отрицательная» деловая репутация. По каким направлениям происходит оценка содержания понятия деловой репутации?</p> <p>23. Сравните термины «деловая репутация» и «имидж». Определите процесс управления деловой репутацией и влияние на него корпоративного имиджа.</p>
Презентации докладов	<p>Темы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации. 2. Сущность и значение концепции социальной ответственности бизнеса, подходы к интерпретации концепции КСО. 3. Тенденции социального развития в современном обществе. 4. Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества. 5. Появление и проявление необходимости корпоративной социальной ответственности. 6. Социальное партнерство как метод согласования интересов субъектов социального государства. 7. Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики. 8. Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности. 9. Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности. 10. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности. 11. Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности. 12. Основные черты и особенности внутренней корпоративной социальной ответственности. 13. Виды внутренней корпоративной социальной ответственности. 14. Социальные программы в стратегии развития внутренней кор-

	<p>поративной социальной ответственности.</p> <p>15. Современные особенности ответственности российского бизнеса.</p> <p>16. Условия и охрана труда как фактор внутренней социальной среды организации.</p> <p>17. Социальные программы компании как инструмент реализации ее социальной ответственности.</p> <p>18. Характеристика механизмов социальной защиты работников от профессионального риска.</p> <p>19. Основные подходы к формированию социального пакета в организации.</p> <p>20. Организационная культура как фактор социального развития.</p> <p>21. Общая характеристика внутренней и внешней социальной среды организации.</p> <p>22. Социальная политика государства и ее влияние на организацию.</p> <p>23. Частные и корпоративные формы поддержки культуры (зарубежный опыт).</p> <p>24. Благотворительные фонды как способ эффективной организации благотворительности.</p> <p>25. Влияние социально ответственного поведения организации на показатели ее деятельности.</p> <p>26. Корпоративная социальная ответственность как элемент антикризисной стратегии организации.</p> <p>27. Разнообразие типов социальной ответственности.</p> <p>28. Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности организации.</p>
контрольная точка	<p>КТ 1 - Контрольная работа проводится по пройденному материалу</p> <p>КТ 2 – Контрольный тест проводится по пройденному материалу</p>

5.2. Контрольные точки БРС

Контрольная точка № 1 в форме контрольной работы – пример (письменная).
Примерные вопросы:

1. Понятие и основные характеристики корпоративной социальной ответственности.
2. Формирование комплексной модели корпоративной социальной ответственности.
3. Внешние и внутренние источники корпоративной социальной ответственности.
4. Понимание и реализация корпоративной социальной ответственности.
5. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства.
6. Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.
7. Появление и проявление необходимости корпоративной социальной ответственности.
8. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества.
9. Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики.
10. Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности.
11. Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности.
12. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности.

13. Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности.
14. Основные черты и особенности внутренней корпоративной социальной ответственности.
15. Виды внутренней корпоративной социальной ответственности.
16. Анализ результатов реализации внутренней корпоративной социальной ответственности.
17. Социальные программы в стратегии развития внутренней корпоративной социальной ответственности.
18. Становление внутренней корпоративной социальной ответственности.
19. Современные особенности ответственности российского бизнеса.
20. Подходы и принципы составления социального пакета.
21. Организация и тенденции развития внутренней социальной ответственности.
22. Внешняя среда ответственности менеджмента и бизнеса.
23. Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды бизнеса.
24. Поддержка развития науки и образования.
25. Особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответственности.
26. Необходимость формирования здорового образа жизни.
27. Регулирование стрессовых ситуаций в организации.
28. Роль культуры в развитии экономики и общества.
29. Частные и корпоративные формы поддержки культуры (зарубежный опыт).
30. Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры.
31. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.
32. Принципы, проблематика и приоритеты социальной ответственности.
33. Корпоративное волонтерство в России и за рубежом.
34. Сущность и принципы устойчивого развития организации при реализации корпоративной социальной ответственности.
35. Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности организации.
36. Роль корпоративной социальной ответственности в антикризисном развитии организации.
37. Корпоративная социальная ответственность как элемент антикризисной стратегии организации.
38. Роль корпоративной социальной ответственности в формировании конкурентных преимуществ организации.
39. Понятие эффективности корпоративной социальной ответственности.
40. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности.

Методические рекомендации:

На выполнение КТ № 1 обучающимся выделяется один академический час.

Требования к структуре ответа: полнота и корректность.

Методические рекомендации по подготовке:

- повторение лекционного материала;
- разбор практических задач и конкретных ситуаций;
- использования рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины;
- посещение консультаций преподавателя.

Контрольная точка № 2 *Контрольный тест по пройденному материалу.*

Примерные вопросы теста:

1. Факторы, определяющие превосходство над конкурентами, измеряемые экономическими показателями – это:

- А) инновации;
- Б) человеческие ресурсы;
- В) технологии;
- Г) конкурентные преимущества.

2. Человеческий капитал – это:

- А) система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных интересов, особенностей поведения человека;
- Б) совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом;
- В) совокупная трудовая дееспособность работника или коллектива, ресурсные возможности в области труда работника или коллектива исходя из их возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально — квалификационных навыков;
- Г) психологические и другие характеристики человека, его возможности и ограничения, определяемые в конкретных условиях его деятельности.

3. Какое свойство не обязательно для предпринимателя:

- А) предприимчивость;
- Б) склонность к риску;
- В) рациональность;
- Г) профессионализм

и т.д.

Методические рекомендации:

На выполнение КТ № 2 обучающимся выделяется один академический час. Тестирование производится онлайн через систему дистанционного обучения по данной дисциплине.

Требования к структуре ответа: выделен правильный ответ.

Методические рекомендации по подготовке:

- повторение лекционного материала;
- разбор практических задач и конкретных ситуаций;
- использования рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины;
- посещение консультаций преподавателя.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенции(ий), 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 дисципли-

не 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 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

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 нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации:	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении

	зрительно-осязательно-слуховой	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	<ul style="list-style-type: none"> – <i>устная проверка:</i> дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка:</i> контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.

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

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

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

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

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

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.