

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

**РАЗВИТИЕ ДЕЛОВЫХ И ЛИЧНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕ-
ЛЯ**

Направление подготовки	39.04.02 Социальная работа
Направленность (про- филь) программы	Организация и управление в социальной работе
Уровень высшего образо- вания	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
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.4. Понимает специфику организационной культуры и общения с руководством, умеет мотивировать отдельных сотрудников и коллектив в целом
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<p>УК-6.1. Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в отношении себя и нижестоящих сотрудников</p> <p>УК-6.2. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; демонстрирует интерес к самообразованию и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков</p>
Организационно-управленческий	ПК-3. Способен к организационно-управленческой	ПК-3.3. Организует работу по развитию персонала ор-

	работе в организациях, реализующих меры социальной защиты граждан, прогнозированию результатов принимаемых организационно-управленческих решений	ганизаций, занимающихся предоставлением социальных услуг населению.
--	--	---

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. Теория и практика работы в команде и лидерства	Текущий контроль	Организационная культура. Деловое общение. Лидерство. Теории групп, команд и лидерства. Компетентностная модель лидерства. Мотивация и стимулирование сотрудников. Командная работа. Творческое решение проблем. Эффективность руководителя. Кодекс этики социального работника и профстандарты. Методы разработки профиля должности с учетом нормативных документов, этических требований и необходимых личных качеств социальных работников. Определение эмоционального интеллекта и этических качеств работников	Практические занятия/ Тематические дискуссии	устная

Тема 2. Анализ и планирование перспектив собственной деятельности, саморазвития и развития коллектива	Текущий контроль	Методы самопознания. Колесо жизни. Стратегия саморазвития. Развитие навыков менеджмента. Функции менеджера. Качества менеджера и лидера. Исходный и перспективный профиль должности сотрудника и руководителя. Основы менеджмента. Методы коллективного решения проблем и принятия решений. Трудовой потенциал и его элементы. Факторы внешней и внутренней среды, способствующие и препятствующие собственному развитию. Теория и практика карьерного развития в современных условиях и с учетом перспективы развития НТП и рынка труда. SWOT-самоанализ.	Практические занятия/ презентации программы саморазвития	устная
Тема 3. Организация деятельности по реализации планов и программ саморазвития и развития коллектива	Текущий контроль Рубежный контроль	Системный подход, системное мышление, стратегический анализ и анализ сильных и слабых сторон. Эффективные коммуникации на основе толерантности. Применение продуктов высоких технологий в сфере обучения в режиме on-line. Методы структуризации целей, системной разработки целевых комплексных программ саморазвития и развития коллектива, выявления и учета факторов внешней и внутренней среды достижения целей и расчета ресурсов и источников их поступления. Организация своей деятельности, нормирование труда и других ресурсов.	Практические занятия/ Определение ресурсов саморазвития и источников их поступления	устная/ письменная
Тема 4. Управление развитием работников сферы предоставления социальных услуг населению	Текущий контроль	Управление развитием персонала в контексте базового вида деятельности. Планирование карьеры. Индивидуальные планы развития работников. Роль и методы осуществления коучинга и наставничества. Требования профессиональных стандартов для социальных	Практические занятия/ Презентация проекта программы развития работников организации	устная/ письменная

		работников. Методы отбора наиболее адекватных специфике требований содержания труда работников с учетом их ожиданий, интересов дела и ситуации, выбора методов оказания влияния на поведение сотрудников на основе индивидуального подхода.		
Все темы и разделы дисциплины	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы к зачету с оценкой	устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	<p>Вопрос 1. Знать: современные особенности менеджмента и реализации его функций в условиях цифровой экономики, методы диагностики стиля руководства, личностных и профессиональных особенностей работников, методы выявления контингента граждан, нуждающихся в социальной защите, и выявления их насущных потребностей, государственную, региональную и местную социальную политику, требования профессиональных стандартов для социальных работников.</p> <p>Вопрос 2. Уметь: определять наиболее адекватные специфике работников, их ожиданиям, интересам дела и ситуации методы оказания влияния на поведение на основе индивидуального подхода.</p> <p>Вопрос 3. Владеть: методами управления персоналом, применения наиболее эффективных из них в соответствии с особенностями субъектов труда, профиля должности и ситуации, методами организации и проведения социологических исследований и трансформации их в обоснованные рекомендации для органов власти, методами управления индивидуальным развитием работников</p>	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 вы-

сокая», «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	Продвину-тый 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	Продвину-тый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Сту-	Компетенция не освоена.	Компетенция освоена. Обучаю-	Компетенция освоена. Обу-	Компетенция освоена. Обу-

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
дент не владеет необходимыми знаниями.	Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	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 *экзамен*. Итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
>85	отлично

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 / участие в тематических дискуссиях	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
Презентации	Студенты самостоятельно выбирают какой-либо социальный проект, имевший место на практике и делает презентацию, каким образом проходила социальная экспертиза этого проекта. Презентация на тему 2 «Программа саморазвития»:

КАРТА РАЗВИВАЮЩИХ ДЕЙСТВИЙ			
СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ	КОНКРЕТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ	СРОКИ	ОТМЕТКА о выполнении
Развитие на рабочем месте	- Самостоятельно брать на себя ответственность и риски за решение проблем возникающих на стыке деятельности подразделений	до конца года	
	- В повседневной работе отслеживать все ситуации оказания влияния на сотрудников и руководство. Выделить успешные и неуспешные попытки оказать влияние. Проанализировать причины неуспеха, и свои сильные стороны, позволившие успешно оказывать влияние	до конца года	
Специальные задания (проекты)	Провести информационную встречу с представителями коллектива ОАО ННГК «Саханефтегаз» по вопросам корпоративной системы оплаты труда и добиться полного понимания и принятия данной системы.	до 30.12.XXXX	
Обучение на опыте других	Постоянно наблюдать за лидерским поведением Президента ЗАО «ЮКОС ЭП», Вице-президента ООО «ЮКОС Москва» Назарова А.В. и Вице-президента Першукова В.А., отметить в их поведении аспекты, которые помогают им быть убедительными в глазах слушателей. Взять на вооружение их методы влияния	в течение года	
Поиск обратной связи	Обсудить Вице-президентом Першуковым В.А. свой лидерский стиль. Корректировать его с учетом полученных рекомендаций	до 15.12.XXXX	
Коучинг	1) Совместно с консультантом сделать поуровневое описание компетенции «Навыки публичного выступления». Оценить	в течение года	

		себя по этой компетенции. 2)Подготовиться к нескольким выступлениям вместе с консультантом. Получить обратную связь о сильных и слабых сторонах проведенных выступлений. 3)Провести совместный анализ и сформулировать рекомендации для повышения эффективности собственных выступлений. Добиться измеримого прогресса (минимум – на 1 уровень) по компетенции «Навыки публичного выступления»		
	Самообучение	Rudolph Giuliani «Leadership», Miramax, 2002 Майерс Д. «Социальная психология: Интенсивный курс: Секреты влияния мотивов и поступков, подчинения власти», 2001 Роберт Чалдини «Психология влияния»,	в течение года	
	Тренинги и семинары	«Навыки разработки и принятия управленческих решений» «Искусство влияния» «Технология эффективных презентаций»	1 квартал XXXX г.	
	Дата заполнения _____ Подпись сотрудника			
контрольная точка	КТ 1 - Контрольная работа проводится по пройденному материалу КТ 2 – Контрольный тест проводится по пройденному материалу			

5.2. Контрольные точки БРС

Контрольная точка № 1 в форме Презентации на тему 2 «Программа саморазвития»

Примерные вопросы:

1. Самооценка как профессионала и личности: кто я? Какой я? Мой профессиональный (на основе профессионального стандарта) и личностный профиль
2. Видение будущего: кем быть? Каким быть?
3. Мои сильные и слабые стороны, мой имидж

4. Мои ограничения в достижении цели, проблемы.
5. Дерево целей (достижение одной из жизненно важных целей), разработанное на основе критериев целеполагания SMARTER
6. Самофотография рабочего дня и основные поглотители времени
7. Баланс в жизни, его нарушения.
8. Источники стресса
9. Моя карьерограмма
10. Определение ограничений и проблем в своей текущей или перспективной жизни и деятельности на основе самотестирования и фотографии собственного рабочего и выходного дня, а также мнений окружающих.
11. Определение профиля желаемой должности. Система профессиональных и личностных качеств, их состав и параметры определяются самим студентом, исходя из представлений об их значимости и измеряемости.
12. Разработка системного плана саморазвития с целью устранения проблем самонеджмента и повышения уровня соответствия своих качеств требованиям желаемой должности (параметрированная карьерограмма с указанием развиваемых качеств и значений текущих и приобретаемых параметров).

Контрольная точка 2 в форме Презентация на тему 4 «Проект программы развития работников»

Примерные вопросы:

Цели составления плана индивидуального развития работника

Понятие ИПР

В чьих интересах составляется ИПР

Содержание ИПР

1. Приоритеты развития (или цели)
2. Сроки достижения
3. Результаты выполнения – тут оценивается степень достижения поставленных перед сотрудником задач. Оценка может быть руководителем, так и самостоятельной.
4. Конкретные рекомендации по достижению целей

Что включается в перечень развивающих мероприятий

1. обучение (как в компании, так и внешнее), самостоятельное;
2. участие в проектах, где сотрудник может получить ценный опыт;
3. ротацию персонала;
4. наставничество, менторинг и коучинг;
5. стажировки;
6. выполнение дополнительных задач, ролей, поручений;
7. прохождение обязательной и необязательной сертификации.

Сроки планирования

Этапы разработки ИПР

1. Подготовительный этап – предполагает оценку текущих компетенций сотрудника.
2. Определение приоритетов развития работника в соответствии с целями компании.
3. Составление таблицы с согласованными приоритетами развития, перечнем развивающих мероприятий. Указываются способы и сроки развития компетенций. Их периодичность.

4. Согласование плана с руководителем или другим ЛПР (лицом принимающим решение).

5.3. Промежуточная аттестация

Примерные вопросы к зачету с оценкой

1. Сферы, опыт применения гибких высокотехнологичных команд.
2. Компетентностная модель лидерства. Возможности измерения лидерских качеств.
3. Определите стиль вашего поведения в группе по модели К.Томаса
4. Факторы эффективности работы в команде. Эффект Синергии
5. Воспитание лидеров в среде подчиненных.
6. Расположите методы психометрии по убыванию их валидности.
7. Личность в команде. Статусы и роли членов команды.
8. Теории лидерства.
9. Теории групп и команд.
10. Источники власти и влияния лидера/
11. Прimitивная группа и роли по модели Добровича, потенциал ее применения.
12. Роль и функции лидера команды на разных этапах развития команды и в командах разных типов.

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 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 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 ограни-

ченными 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>Аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха:
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	<i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-	<ul style="list-style-type: none"> – <i>визуально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуальные</i>; – <i>аудиально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуально-кинестетические</i>.

	слуховой	
--	----------	--

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 - <u>графические работы</u> 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.