

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины

КОРПОРАТИВНЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Управление бизнесом
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	5
4. Шкала оценивания результата	6
5. Перечень заданий по дисциплине	8
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания	15
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями	16

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

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки освоения образовательных результатов учебной дисциплины «Корпоративные инновационные системы».

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

1.2. Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентам компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты обучения, характеризующие этапы формирования компетенции:

Таблица – 1.2.1. Результаты освоения дисциплины

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения /индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
ПК-2	Корпоративные инновационные системы	Знать: основные инструменты разрешения конфликтных ситуаций при проектировании и оптимизации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в проектах и бизнесе З (ПК-2); Уметь: обосновать выбор способа разрешения конфликтных ситуаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде проектов и бизнеса У (ПК-2); Владеть: современными технологиями управления персоналом и способами решения конфликтных ситуаций (в том числе в межкультурной среде) при формировании внутренних коммуникаций, в том числе в ТЭО проекта В (ПК-2);

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

- формулирует основные определения, имеющие отношения к управлению взаимоотношениями, как с внешней, так и с внутренней средой;
- ориентируется в закономерностях развития организаций как сложных открытых системы;
- рассматривает различные подходы к исследованию взаимоотношений людей в организациях;

- выбирает наиболее оптимальные подходы к созданию и поддержанию благоприятной атмосферы в трудовом коллективе, в общении с внешней средой;
- анализирует актуальную информацию о социальных объектах, выявляя их общие черты и различия; устанавливает соответствия между существенными чертами и признаками социальных явлений;
- формулирует на основе приобретенных знаний собственные суждения и аргументы по определенным проблемам;
- выбирает наиболее значимые факторы, выстраивает их в логической последовательности, делает значимые выводы;
- применяет информационные технологии для решения поставленной образовательной задачи в контексте учебной дисциплины;
- проверяет соответствие выдвинутых гипотез полученному результату самостоятельного исследования при решении образовательной задачи;
- подготавливает аннотацию, рецензию, реферат, творческую работу, устное выступление, презентацию.

2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная / письменная
Тема 1. 1. Инновационные системы и их структура.	Текущий контроль	Инновационные системы как необходимое условие эффективного инновационного развития. Особенности формирования инновационных систем. Анализ иерархической структуры инновационных систем: макро-, мезо- и микроуровни	Участие в тематической дискуссии, кейсы	устная, письменная
Тема 1.2. Корпоративная инновационная система: понятие, цели, функции.	Текущий контроль	Корпоративная инновационная система: взаимосвязь ее элементов корпоративной инновационной системы. Опыт организации инновационных систем в России и за рубежом. Проблемы формирования инновационных систем корпораций.	Решение кейсов, доклады с презентацией	устная
Тема 1.3. Управление персоналом в корпоративных инновационных системах	Рубежный контроль Контрольная	Особенности управления персоналом инновационной организации. Система най-	Решение практических задач,	устная, письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная / письменная
	точка №1	ма сотрудников, склонных к инновационной деятельности. Методы развития творческого потенциала. Коммуникации их виды. Диагностика и оценка персонала в корпоративных инновационных системах	групповой тренинг доклады	
Тема 2.1. Влияние корпоративной культуры на инновационность организации	Текущий контроль	Роль и место корпоративной культуры в инновационном развитии предприятия. Характеристика корпоративной культуры. Эффективность управления корпоративной культурой.	анализ кейсов кроссворд тесты	устная, письменная
Тема 2.2. Корпоративная культура как основа управления конфликтами инновационного развития	Текущий контроль	Инновационный процесс в организации как динамическая система противоречивых интеракций. Системная модель конфликта инновационного развития. Специфика источников конфликтов	Ролевая игра, тематическая дискуссия	устная
Тема 2.3. Управление конфликтами в корпоративных инновационных системах		Алгоритм управления конфликтом. Эффективное общение и рациональное поведение в конфликте. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликтах. Стили поведения сторон в конфликте. Овладение искусством критики.	групповой тренинг, тематическая дискуссия	устная, письменная
Тема 2.4. Переговорный процесс как способ разрешения конфликта	Рубежный контроль Контрольная точка №2	Стратегии ведения переговоров. Динамика переговоров. Стили ведения переговоров. Тактические приемы ведения переговоров. Посредничество в переговорном процессе	групповой тренинг, анализ ситуаций дискуссии	
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы к экзамену	устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Принципы организации корпоративной инновационной системы. Вопрос 2. Диагностика и оценка персонала в корпоративных инновационных системах. Вопрос 3. Конфликты инно-	Вопросы к ГИА	-

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная / письменная
		вационного развития: причины и следствия.		

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»*, *«примитивная»*, 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 (участие в тематической дискуссии)	Отсутствие участия в дискуссии, в обсуждении, решении, неправильное решение поставленных проблем	Единичное высказывание, участие в дискуссии, решение поставленных проблем с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в дискуссии, в ее обсуждении, правильное решение поставленных проблем с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в дискуссии, в ходе решения поставленных проблем, правильное решение без ошибок
3	Работа на практических занятиях, решение практических задач	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
4	Работа на практических занятиях, ролевая игра, педагогические игровые упражнения	Отсутствие участия в игре, в обсуждении, решении, неправильное решение поставленных	Единичное высказывание, участие в игре, решение поставленных проблем с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ролевой игре, в ее обсуждении, правильное	Высказывание неординарных суждений, активное участие ролевой игре, в ходе решения

		проблем		решение постав- ленных проблем с отдельными замечаниями	поставленных проблем, пра- вильное решение без ошибок
5	Презентация	Отсутствие пре- зентации	В выполненной презентации не более 5 слайдов, формальное вы- полнение работы	В выполненной презентации не менее 8 слайдов, продуманное вы- полнение работы	В выполненной презентации не менее 10 слайдов, творческое вы- полнение работы

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

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания результатов обучения:

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 применить.	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.

Таблица – 3.3. Показатели сформированности компетенции по дисциплине:

Код компетенции	Показатели сформированности компетенции	Способы оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенции по дисциплине
ПК-9	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Доклады/устный опрос/ письменный опрос / участие в дискуссии / участие в решении практических задач	<p>Знать: способы использования деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта З (ПК-9)</p> <p>Уметь: применять возможности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта У (ПК-9)</p> <p>Владеть: навыками использования деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта В (ПК-9)</p> <p>Владеть: современными технологиями управления персоналом и навыками анти-кризисного управления на основе разрешения конфликтных ситуаций на базе современных технологий управления персоналом в проектах и бизнесе (в том числе в межкультурной среде);</p>

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 дис-

Оценка	Содержание
	циплиной. 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 в 7 семестре является экзамен, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

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

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Тематические дискуссии	Темы дискуссии: 1) Особенности инновационных систем крупнейших мировых и российских компаний 2) Культура организации как основной источник инновационной и экономической активности предприятия в современных условиях 3) Роль руководителя в развитии благоприятной инновационной среды. 4) Инновационный процесс в организации как динамическая система противоречивых интеракций 5) Корпоративная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов
Педагогические игровые упражнения	Кроссворд: самостоятельное составление кроссворда по основным понятиям дисциплины (не менее 10 понятий по вертикали и по горизонтали). Например, понятия: система, коммуникации, артефакты, конфликты и пр.
Анализ кейсов	«Инновационная система компании Hewlett-Packard» «Корпоративная культура компаний Philips, IKEA» «Компания AVA Technology»
Ролевая игра	Тема: «Инновационный процесс в организации как динамическая система противоречивых интеракций»
Презентация	Презентация к реферату в соответствие с его темой, сдается в электронном виде. В презентации – не менее 5 слайдов, не повторяющих текст реферата, но иллюстрирующих его. Творческий подход к презентации оценивается.

5.2. Контрольные точки БРС

Первая контрольная точка в форме контрольной работы (письменная).

Вопросы к контрольной работе:

1. *Что представляют собой инновационные системы?*
2. *Кто является автором концепции национальных инновационных систем?*
3. *Каковы причины возникновения инновационных систем?*
4. *В чем заключается институционализм в формировании инновационных систем?*
5. *Раскройте содержание и структуру инновационных систем.*
6. *Какова роль инновационных систем в инновационном развитии компаний?*
7. *Раскройте цели и функции корпоративных инновационных систем..*
8. *Перечислите современные подходы и принципы организации корпоративной инновационной системы*
9. *Взаимосвязь элементов корпоративной инновационной системы.*
10. *Раскройте содержание принципов построения корпоративной инновационной системы*
11. *Охарактеризуйте проблемы формирования инновационных систем корпораций.*
12. *Каковы особенности управления персоналом в корпоративных инновационных системах?*
13. *Какова роль современных технологий управления персоналом ?*
14. *Охарактеризуйте цели управления персоналом инновационной организации.*
15. *В чем заключаются особенности системы найма сотрудников, склонных к инновационной деятельности.*
16. *Раскройте содержание методов развития творческого потенциала.*
17. *В чем заключается роль коммуникаций в управлении персоналом?*
18. *Раскройте содержание межличностных, групповых и, организационных коммуникаций*
19. *Коммуникационный процесс и его особенности.*
20. *Как осуществляется диагностика и оценка персонала в корпоративных инновационных системах?*

Методические рекомендации:

Требования к структуре ответа на вопросы: полнота и корректность определений, необходимые пояснения и примеры, раскрывающие ответы на поставленные вопросы. Время выполнения письменного задания (ответов на вопросы) – 25 минут. В каждом задании – 3 вопроса из приведенного списка, выбранные преподавателем. В каждой студенческой группе – несколько вариантов заданий.

Повторение лекционного материала, использование рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины.

Посещение консультаций преподавателя.

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек и проводится по критериям указанным в табл. 4.2 ФОС.

Вторая контрольная точка в форме реферата (письменная).

Темы рефератов:

1. *Проблематика инновационного развития России*
2. *Инновационный императив и его динамика*
3. *Проблемы формирования национальных инновационных систем*

4. Уровни функционирования инновационных систем: корпорация, регион, страна
5. Функциональные основы региональной инновационной системы
6. Проблема адекватного информирования инновационных стейкхолдеров о новшествах и инновациях
7. Форсайт как инструмент определения приоритетов инновационной политики
8. Особенности инновационных систем крупнейших мировых и российских компаний
9. Культура организации как основной источник инновационной и экономической активности предприятия в современных условиях
10. Роль руководителя в развитии благоприятной инновационной среды.
11. Инновационный процесс в организации как динамическая система противоречивых интеракций
12. Корпоративная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов
13. Особенности формирования организационной культуры инновационно-ориентированных предприятиях
14. Особенности системы найма для привлечения сотрудников, склонных к инновационной деятельности.
15. Методы развития творческого потенциала.
16. Роль коммуникации в управлении персоналом
17. Корпоративная культура как основа управления конфликтами инновационного развития
18. Конфликты инновационного развития: причины и следствия.
19. Генезис конфликтов инновационного развития.
20. Инновационный процесс в организации как динамическая система противоречивых интеракций.

Методические рекомендации:

Требования к структуре реферата: 1) титульный лист; 2) введение; 3) текстовое изложение материала, разбитое (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором; 4) заключение; 6) список использованной литературы (не менее 5 первоисточников). Текст реферата базируется на научных подходах и определениях.

Методические рекомендации по подготовке:

Повторение лекционного материала, использование рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины.

Посещение консультаций преподавателя.

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек (ориентировочно 5-7 неделя семестра) и проводится по критериям указанным в табл. 4.2 ФОС.

Третья контрольная точка в форме решения кроссворда (письменная).

Самостоятельное составление кроссворда по основным понятиям инновационного менеджмента (не менее 10 понятий по вертикали и по горизонтали). Например, понятия: ценности, миссия, артефакты и пр.и пр.

Методические рекомендации по подготовке:

Повторение лекционного материала, использования рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины.

Посещение консультаций преподавателя.

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек (ориентировочно 13-15 неделя семестра) и проводится по критериям указанным в табл. 4.2 ФОС.

5.3. Промежуточная аттестация

Перечень вопросов к экзамену

1. Инновационные системы понятие, цели, функции
2. Концепция национальных инновационных систем
3. Институциональные аспекты в формировании инновационных систем.
4. Иерархическая структура инновационных систем: макро-, мезо- и микроуровни.
5. Роль инновационных систем в инновационном развитии компаний.
6. Корпоративная инновационная система: понятие, цели, функции.
7. Подходы и принципы организации корпоративной инновационной системы
8. Взаимосвязь элементов корпоративной инновационной системы.
9. Принципы построения корпоративной инновационной системы
10. Проблемы формирования инновационных систем корпораций.
11. Управление персоналом в корпоративных инновационных системах
12. Цели управления персоналом инновационной организации.
13. Особенности системы найма для привлечения сотрудников, склонных к инновационной деятельности.
14. Методы развития творческого потенциала.
15. Роль коммуникации в управлении персоналом.
16. Виды коммуникаций: межличностные, групповые, организационные
17. Коммуникационный процесс и его особенности.
18. Диагностика и оценка персонала в корпоративных инновационных системах.
19. Культура организации как основной источник инновационной и экономической активности предприятия в современных условиях
20. Влияние корпоративной культуры на инновационность организации.
21. Комплексная природа корпоративной культуры.
22. Особенности формирования культуры организации в современных инновационно-ориентированных компаниях.
23. Аспекты корпоративной культуры, воздействующие на уровень инновационности организации.
24. Проблемы и пути реализации изменения культуры организации.
25. Модели и методы оценки эффективности управления культурой в корпоративных инновационных системах.
26. Корпоративная культура как основа управления конфликтами инновационного развития
27. Конфликты инновационного развития: причины и следствия.
28. Генезис конфликтов инновационного развития.
29. Инновационный процесс в организации как динамическая система противоречивых интеракций.
30. Системная модель конфликта инновационного развития.
31. Специфика источников конфликтов в сфере организационно-управленческих отношений.
32. Особенности управления конфликтами в корпоративных инновационных системах
33. Инструменты разрешения конфликтных ситуаций при проектировании и оптимизации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в проектах и бизнесе
34. Этапы управления конфликтом: прогнозирование; предупреждение; стимулирование; регулирование; разрешение конфликта.
35. Решения конфликтных ситуаций при формировании внутренних коммуникаций.
36. Принципы конструктивного воздействия на конфликт.
37. Форм разрешения конфликтов.
38. Алгоритм управления конфликтом.
39. Стили поведения сторон в конфликте.

40. Методы поддержания и развития сотрудничества в инновационной деятельности.
41. Общие рекомендации по управлению конфликтами при формировании внутренних коммуникаций в условиях активизации инновационной деятельности
42. Переговоры как способ разрешения конфликта в корпоративных инновационных системах
43. Переговоры как технология согласования интересов, его стадии.
44. Стратегии ведения переговоров. Тактические приемы на переговорах.
45. Стили ведения переговоров.
46. Личностный стиль переговоров.
47. Посредничество в переговорном процессе
48. Переговоры в условиях неравенства сил.
49. Конфликты в процессе переговоров в условиях активизации инновационной деятельности
50. Принятие решений в переговорах.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине характеризующих этапы формирования компетенций, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, ежегодно обновляется. Для промежуточной аттестации в виде экзамена КОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Рубежный контроль, как одна из составляющих текущего контроля, успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП по нескольким пройденным темам дисциплины в форме контрольных точек в рамках балльно – рейтинговой системы.

Обучающиеся заранее через ЭИОС информируются о формах проведения рубежного контроля, минимальных и максимальных баллах за каждое контрольное испытание.

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских), 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 и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;
- результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);
- посещение студентами, лекционных, семинарских и практических занятий;
- своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях;
- результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы).

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

1. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

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

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

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениям и зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениям и слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха:
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	<i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>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 ис-

пользованием 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 (аудио описание)	
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (текстовое описание)	+	+
	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, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы.
С нарушениями слуха	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка:</i> контрольные работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты; – <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, дистанционные формы.

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.): тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты ; – <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы; – <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.
---	--

1.1. 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.

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

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, 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 с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.