

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СФЕРЫ ГОСТЕПРИИМСТВА И ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Направление подготовки	43.03.03 Гостиничное дело
Направленность (профиль) программы	Организация и управление в гостиничном и ресторанном бизнесе
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Санкт-Петербург
2020

Содержание

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины
2. Структура ФОС по дисциплине
3. Показатели и критерии оценки компетенций
4. Шкала оценивания результата
5. Перечень заданий по дисциплине
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Приложения:

Заключение кафедры о соответствии ОМ ФОС и ОПОП

Контрольно-оценочные средства

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

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине «Корпоративная культура и управление персоналом на предприятиях сферы гостеприимства и общественного питания».

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 осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2. Способен занимать активную, ответственную, лидерскую позицию в команде, демонстрирует лидерские качества и умения
Организационно-управленческий	ПК-4. Способен осуществлять управление ресурсами и персоналом департаментов (служб, отделов) организации сферы гостеприимства и/или общественного питания	ПК-4.2. Управляет деятельностью персонала, реализует меры по повышению мотивации сотрудников и обеспечению их лояльности к организации сферы гостеприимства и общественного питания

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	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки
--------------------------	--------------------------------------	--------------------	--	-------------------------

	и/ Формы промежуточ ной аттестации			Устная/ письменная
1	2	3	4	5
Тема 1. Корпоративная культура и корпоративные отношения: вопросы теории и методологии	Текущий контроль,	Корпоративная культура и ее уровни. Классификация корпоративных коммуникационных систем. Массовые и специальные коммуникационные связи.	Проблемный семинар Тематическая дискуссия	устная
Тема 2. Формирование и структура корпоративной культуры организации	Текущий контроль	Структура корпоративной культуры. Система ценностей, стандарты поведения как элементы корпоративной культуры организации. Внутренние ценности. Стандарты поведения. Бренд как элемент культуры организации.	Анализ конкретных ситуаций	устная
Тема 3. Управление персоналом как элемент системы менеджмента организации.	Рубежный контроль	Стили управления. Планирование персонала в организации. Психофизиологические требования к условиям труда. Социально-психологические аспекты условий труда.	Тематическая дискуссия	устная, письменная
Тема 4. Специфика управления персоналом предприятия гостиничного бизнеса.	Текущий контроль	Система управления персоналом на предприятии гостиничного бизнеса. Уровни управления гостиничным предприятием. Технология подбора, адаптации и развития персонала гостиничных предприятий. Аудит персонала гостиничных предприятий разного типа.	Кейс-технологии Анализ конкретных ситуаций	устная, письменная
Тема 5. Управленческие конфликты, их формы и стратегии преодоления.	Текущий контроль	Конфликт и этапы его протекания. Функции конфликта. Управление конфликтом. Основные последствия конфликтов.	Тематическая дискуссия	устная
Тема 6. Проектирование организации труда, управленческих технологий и процедур.	Рубежный контроль	Оценка эффективности управления персоналом в организации. Современные функции и организационные структуры кадровой службы. Информационное обеспечение и автоматизация работы служб по управлению персоналом. Основные документы кадровой службы.	Кейс-технологии Анализ конкретных ситуаций	устная
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	1. Конфликт и этапы его протекания. 2. Технология подбора и персонала гостиничных предприятий, ее особенности. 3. Перечислить и охарактеризовать принципы организации рабочих мест.	Вопросы к ГИА	-

3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»; «достаточно высокая», «выше средней», соответствующая

академической оценке «хорошо»; «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»; «очень низкая», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях (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, 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	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, ролевая игра	Отсутствие участия в игре, в обсуждении, решении, неправильное решение поставленных проблем	Единичное высказывание, участие в игре, решение поставленных проблем с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ролевой игре, в ее обсуждении, правильное решение поставленных проблем с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ролевой игре, в ходе решения поставленных проблем, правильное решение без ошибок
5	Презентация	Отсутствие презентации	В выполненной презентации не более 5 слайдов, формальное выполнение работы	В выполненной презентации не менее 8 слайдов, продуманное выполнение работы	В выполненной презентации не менее 10 слайдов, творческое выполнение

					работы
--	--	--	--	--	--------

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 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
Кейс-технологии Анализ конкретных ситуаций	Тематика кейс-технологий: 1.Понятие и сущность системы управления персоналом на предприятии гостиничного бизнеса. Уровни управления гостиничным предприятием. 2.Технология подбора, адаптации и развития персонала гостиничных предприятиях 3.Аудит персонала гостиничных предприятий разного типа. 4.Совершенствование процесса руководства штатом. 5.Оценка эффективности управления персоналом в организации. Современные функции и организационные структуры кадровой службы. 6.Оценочные критерии эффективности кадровой политики. 7.Информационное обеспечение и автоматизация работы служб по управлению персоналом. Основные документы кадровой службы.
Тематические дискуссии	Тематика дискуссий: 1.Специфика управления персоналом предприятия гостиничного бизнеса. 2.Технология подбора, адаптации и развития персонала гостиничных предприятиях. 3.Аудит персонала гостиничных предприятий разного типа. 4.Управление человеческими ресурсами. 5.Теория и практика управления персоналом. 6.Виды стилей управления. 7.Необходимость и значение планирования персонала в организации. Этапы 8.Планирования персонала. 9.Государственная политика в сфере занятости. 10. Психофизиологические требования к условиям труда и меры по их улучшению. 11.Социально-психологические аспекты условий труда. 12.Понятие конфликта, Этапы протекания конфликта. 13.Функции конфликта. Возможные последствия конфликта для организации. 14.Управление конфликтом.
Ролевая игра	Тема игры: «Управление конфликтами в гостиничных предприятиях»
Презентация	Темы презентаций: 1. Функции корпоративной культуры. 2. Субкультуры организации. 3. Уровни корпоративной культуры. 4. Классификация корпоративных коммуникационных систем. 5. Структура корпоративной культуры. 6. Элементы корпоративной культуры организации. 7. Составляющие системы ценностей. 8. Виды стилей управления. 9. Этапы протекания конфликта и их характеристика. 10. Функции конфликта, 11. Оценочные критерии эффективности кадровой политики. Презентация к реферату в соответствии 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.
Реферат	Темы рефератов: 1. Человек в системе социально-исторических и культурных связей

	<p>организации.</p> <p>2. Система ценностей, стандарты поведения как элементы корпоративной культуры организации.</p> <p>3. Бренд как элемент культуры организации.</p> <p>4. Теория и практика управления персоналом на предприятиях гостиничной индустрии.</p> <p>5. Технологии подбора и отбора, адаптация и мотивация, обучение и развитие штата гостиницы.</p> <p>6. Причины возникновения конфликтов в организации.</p> <p>7. Причины возникновения конфликтных ситуаций в гостиничном бизнесе и их разрешение.</p> <p>8. Оценочные критерии эффективности кадровой политики гостиничного предприятия.</p> <p>9. Информационное обеспечение и автоматизация работы служб по управлению персоналом.</p> <p>10. Основные документы кадровой службы.</p>

5.2. Контрольные точки БРС

Первая контрольная точка в форме реферата (письменная).

Тематика рефератов:

1. Человек в системе социально-исторических и культурных связей организации.
2. Система ценностей, стандарты поведения как элементы корпоративной культуры организации.
3. Бренд как элемент культуры организации.
4. Теория и практика управления персоналом на предприятиях гостиничной индустрии.
5. Технологии подбора и отбора, адаптация и мотивация, обучение и развитие штата гостиницы.
6. Причины возникновения конфликтов в организации.
7. Причины возникновения конфликтных ситуаций в гостиничном бизнесе и их разрешение.
8. Оценочные критерии эффективности кадровой политики гостиничного предприятия.
9. Информационное обеспечение и автоматизация работы служб по управлению персоналом.
10. Основные документы кадровой службы.

Методические рекомендации по оформлению реферата:

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 пяти источников). Текст реферата базируется на научных подходах и определениях.

Методические рекомендации по подготовке реферата:

Повторение лекционного материала, использование рекомендуемой литературы.

Посещение консультаций преподавателя.

Студент может предложить свою тему реферата исходя из области его научных интересов.

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек (8-я неделя семестра) и проводится по критериям, указанным в табл. 4.2 ФОСа.

Вторая контрольная точка в форме презентации.

Тематика презентаций:

1. История организации кадровых служб в США
2. Виды конфликтов на предприятиях гостиничного бизнеса
3. История кадровых служб в России.
4. Проблемы этики и социальной ответственности на Российских предприятиях гостеприимства.
5. Лидерство и лидеры в системе корпоративной культуры предприятия сферы гостеприимства и общественного питания.
6. Влияние корпоративной культуры на формирование имиджа предприятия сферы гостеприимства и общественного питания.
7. Инновации в сфере гостиничного бизнеса и корпоративная культура
8. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала.
9. Дивергентное поведение на предприятии гостеприимства и корпоративная культура.
10. Национальные особенности корпоративной культуры предприятия сферы гостеприимства и общественного питания.

Методические рекомендации по оформлению презентации:

На слайдах должны быть представлены только тезисы, ключевые фразы и графическая информация (рисунки, графики и т.п.) – они сопровождают изложение мыслей докладчика, но не наоборот.

Количество слайдов должно быть не менее 5 и не более 20.

При докладе следует рассчитать, что на один слайд должно уходить в среднем 1,5 минуты.

Не заполнять слайд большим количеством информации. Наиболее важную информацию желательно помещать в центр слайда.

Содержание презентации базируется на научных подходах и определениях.

Методические рекомендации по подготовке презентации:

Повторение лекционного материала, использование рекомендуемой литературы.

Посещение консультаций преподавателя.

Студент может предложить свою тему презентации исходя из области его научных интересов, однако данная тема должна соответствовать общей

тематике – национальным особенностям делового общения, организации переговорного процесса и обслуживания туристов.

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек (8-я неделя семестра) и проводится по критериям, указанным в табл. 4.2 ФОСа.

5.3. Промежуточная аттестация

Перечень вопросов к экзамену:

1. Организационная и корпоративная культуры предприятия сферы гостеприимства.
2. Функции корпоративной культуры. Субкультуры организации (организационная, техническая, управленческая).
3. Человек в системе социально-исторических и культурных связей организации.
4. Значение корпоративной культуры для развития общества
5. Уровни корпоративной культуры.
6. Классификация корпоративных коммуникационных систем. Массовые и специальные коммуникационные связи как фактор формирования корпоративной культуры.
7. Особенности формирования корпоративной культуры. Проблемы периодизации развития корпоративной культуры, ее основные критерии.
8. Структура корпоративной культуры (объединяющие, разъединяющие, ориентирующие и направляющие нормы).
9. Система ценностей, стандарты поведения как элементы корпоративной культуры организации.
10. Внутренние ценности (философия, кредо фирмы, принципы, стиль, обязательства). Стандарты поведения (положения, этические кодексы, инструкции). Социальные признаки этичной корпорации.
11. Значение лозунгов и символов для компании.
12. Бренд как элемент культуры организации.
13. Управление человеческими ресурсами как ведущее звено управления производством.
14. Теория и практика управления персоналом как единство методологии, науки и искусства.
15. Стили управления персоналом.
16. Необходимость и значение планирования персонала в организации. Этапы планирования персонала.
17. Оценка предложения персонала.
18. Внутреннее предложение: мониторинг рабочих мест и персонала, оценка профессионального мастерства,
19. Внешнее предложение: оценка рынка труда.
20. Государственная политика в сфере занятости.
21. Организация рабочего места работника: требования к планированию и принципы организации рабочих мест.

22. Психофизиологические требования к условиям труда и меры по их улучшению. Социально-психологические аспекты условий труда.
23. Понятие и сущность системы управления персоналом на предприятии гостиничного бизнеса.
24. Функции, методы, связующие процессы управления гостиничным предприятием. Уровни управления гостиничным предприятием.
25. Технологии подбора и отбора, адаптация и мотивация, обучение и развитие штата гостиницы.
26. Анализ структуры управления сотрудниками бизнес-отеля, рекомендации по совершенствованию процесса руководства штатом.
27. Понятие конфликта, его сущность и особенности, причины возникновения в организации.
28. Этапы протекания конфликта и их характеристика.
29. Функции конфликта, признаки его деструктивности и методы ликвидации. Возможные последствия конфликта для организации.
30. Природа конфликта и условия его возникновения. Управление конфликтом как функция менеджера. Понятие функциональности конфликта.
31. Типология конфликта, его причины.
32. Внутриличностные и структурные методы управления конфликтами.
33. Основные последствия конфликтов.
34. Типы «конфликтных» личностей.
35. Основные типы, стратегии преодоления конфликта.
36. Модель управления конфликтом.
37. Переговоры как эффективный метод разрешения конфликта.
38. Оценка эффективности управления персоналом в организации.
39. Современные функции и организационные структуры кадровой службы.
40. Мониторинг персонала организации.
41. Оценочные критерии эффективности кадровой политики.
42. Информационное обеспечение и автоматизация работы служб по управлению персоналом. Основные документы кадровой службы.

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.

При использовании БРС:

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

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

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и **при необходимости обеспечивающих коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.**

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

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

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими

информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениям и зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудiallyно-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>аудiallyно-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 нарушениям и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> – <i>визуально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуальные</i>; – <i>аудiallyно-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	Образовательные ресурсы	
	Электронные	Печатные

по нозологиям		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели))	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	<p>– <i>устная проверка:</i> дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</p> <p>– <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.</p>
С нарушениями слуха	<p>– <i>письменная проверка:</i> контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</p> <p>– <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.</p>

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.