

5–9 классов коррекционной школы VIII вида. Уроки кружевоплетения в комплексе с другими учебными предметами оказывают заметное коррекционно-развивающее воздействие на развитие детей с ограниченными возможностями здоровья. Влияют на их интеллектуальную, эмоциональную и двигательную сферы, содействуют воспитанию личностных качеств, эстетических чувств, что способствует интеграции и адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья в современное общество.

**Ф. М. Кокшарова**

г. Екатеринбург

## **РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ БУДУЩИХ РЕМЕСЛЕННИКОВ**

Сегодня актуальна постановка вопроса поиска эффективных путей контроля и оценки достижений обучающихся. Использование критериальной системы оценивания обеспечивает достоверность оценки уровня подготовленности специалиста, стимулирует учебную деятельность обучающихся и активизирует образовательный процесс.

Система критериальных показателей оценивания и средств контроля, используемых на уроках производственного обучения, разработана с учетом *формирования общих и профессиональных компетенций* по ремесленной профессии «Плиточник-мозаичник (ремесленник)».

Контрольно-оценочная деятельность представляет органическую часть образовательного процесса, направленную на анализ учебного процесса в целом (организацию, содержание, формы, методику проведения), дидактическую деятельность конкретного педагога и учебную деятельность самого обучающегося.

По результатам контрольной деятельности осуществляется корректировка учебного процесса, деятельности педагога и обучающегося. Рейтинговая система оценивания предполагает измерение с определенной целью: выявить, насколько достигнута заранее поставленная цель.

Выражением результатов педагогического контроля является оценка достижений обучающихся через уровень сформированности компетенций. Оценка – способ и результат установления факта соответствия или несоответствия усвоенных обучающимся знаний и компетенций целям и задачам обучения.

Контроль и оценка профессиональных знаний и компетенций обучающихся начального профессионального образования является необходимым условием повышения качества начального профессионального образования. Поэтому перед педагогическим коллективом образовательного учреждения всегда будет стоять задача организации и осуществления контрольно-оценочных процедур в соответствии с заданными нормами и требованиями.

В процессе целенаправленной систематической контрольно-оценочной деятельности мастер производственного обучения получает возможность оценить глубину и объем усвоенного обучающимися материала; определить, умеют ли обучающиеся на уроках производственного обучения применять знания, полученные на теоретических дисциплинах общепрофессионального и профессионального цикла; установить, как обучающиеся оперируют основными понятиями, законами и т.д. Всё это помогает скорректировать учебный процесс, конкретизируя задачи, формы и методы обучения, опираясь на полученную информацию; индивидуализировать работу с ориентацией на требования стандартов начального профессионального образования; стимулировать познавательную активность обучающихся.

Традиционно, для оценки уровня усвоения знаний и умений используется пятибалльная система. Однако для оценки практических умений в процессе производственного обучения целесообразно использовать количественные и качественные критерии, рейтинговую систему оценивания.

Рейтинговая технология должна отвечать определенным требованиям. Контрольные работы проводятся по всем видам деятельности. Должно быть, как минимум, два варианта заданий одинаковой степени сложности (одинакового уровня усвоения). Каждый вариант контрольного задания необходимо обеспечить эталоном его выполнения. Содержание и сложность заданий должны соответствовать уровню, установленному образовательным стандартом на каждый период обучения. Время на выполнение контрольных работ выделяется с учетом их сложности и объема.

При разработке контрольных заданий по производственному обучению целесообразно руководствоваться следующим:

- во-первых, в предмет контроля обязательно включаются виды производственных работ, наиболее типичные для конкретной профессии и конкретного периода обучения;
- во-вторых, один или несколько объектов (деталей, изделий и т.п.), отвечающих требованиям учебных программ производственного обучения

по сложности, точности, трудоемкости, а также современным стандартам и требованиям работодателей;

- в-третьих, на каждый вид работ устанавливается соответствие Единым нормам и расценкам (ЕН и Р) и переводным коэффициентам на конкретный период обучения.

Субъективизм в оценке труда обучающихся возможно преодолеть, если будут выделены единые критерии, обеспечивающие всесторонний подход к оцениванию.

Показателями, непосредственно характеризующими результаты профессионального образования плиточника-мозаичника (ремесленника), являются следующие: качество выполнения практических работ; производительность труда обучающихся; владение трудовыми приемами и операциями выполнения практических работ, включая самоконтроль процесса и результатов своего труда; организация труда и рабочего места; соблюдение правил и норм безопасности труда, производственной санитарии и гигиены, экологических требований.

Каждый из показателей взаимно дополняет друг друга, а вместе они позволяют объективно оценить результаты обучения. Основными измерителями и эталонами определения качества выполнения практических работ по профессии плиточник-мозаичник выступают образцы мозаичного панно, других изделий, технические и другие требования к качеству, установленные в государственных стандартах на продукцию, СНиПы.

Для оценки качества выполнения практических работ обучающихся используются количественные и качественные критерии.

Используя конкретные таблицы качественных показателей, определяются количественные показатели: количество правильно выполненных операций практического задания; коэффициент производительности труда обучающихся; количество учеников, выполнивших работу без ошибок (в процентах).

Критериальный показатель качества выполнения обучающимися учебно-производственных работ, изготовленной ими продукции представляет собой особую ценность для диагностики качества производственного обучения. Выполнение разнообразных практических работ, включающих в себя самые различные способы деятельности по профессии, требует от обучающихся прочных и осознанных знаний, компетенций, обеспечивающих их перенос и применение на практике.

Важнейшим показателем качества подготовки специалиста ремесленной профессии плиточник-мозаичник является участие в конкурсах профессионального мастерства, как на уровне образовательного учреждения, так и на региональном и республиканском уровне, проведение мастер-классов на профессиональных и образовательных выставках, сертификация индивидуальных образовательных достижений обучающихся.

Так в 2009 г. шесть обучающихся по профессии плиточник-мозаичник получили сертификаты. Бурдаков Алексей стал победителем профессионального конкурса «Мастер-плиточник-2010» в рамках 13 специализированной выставки «Строительный комплекс Большого Урала». Романов Александр представил лучший доклад на научно-практической конференции колледжа «Самообразование – фактор успешности личности выпускника колледжа в современном обществе» в 2010 г.

**С. В. Комлева**  
г. Екатеринбург

## **СОПРОВОЖДЕНИЕ КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

В недавнем прошлом работник, поступая на работу, помимо трудового соглашения заключал негласный контракт с работодателем, что гарантировало ему долгосрочную занятость при условии нормальной работы и соблюдения правил. Каждый специалист занимал на предприятии свою узкую профессиональную нишу. Это было выгодно и работнику, и работодателю. Работнику – потому, что так проще: делаешь то, что хорошо умеешь, и не надо тратить энергию на освоение новых сфер деятельности. Работодателю – потому, что узкая специализация привязывала работника к предприятию, делала его управляемым.

Этот традиционный психологический контракт, обеспечивающий работника занятостью от школьной скамьи до пенсии, делал из него еще один контролируемый, надежный и предсказуемый винтик производственного механизма предприятия. Изменения, вызванные постоянно ускоряющимся техническим прогрессом, ростом конкуренции, разрушили этот психологический контракт. Работодателям становится все сложнее выполнять свои моральные обязательства по сохранению рабочих мест, так как ключевые компетенции, носителями которых выступают узкие специалисты, все чаще оказываются невостребованными. Формирование нового психологического кон-