



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**«ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ
ОБУЧАЮЩИХСЯ КОЛЛЕДЖА НА ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ
ПО ТЕМЕ «ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ»**

Выпускная квалификационная работа
по направлению: 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность: «Экономика и управление»

Проверка на объем заимствований:
72,37 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«24» сентября 2019 г.

Зав. кафедрой ЭУ и П
к.э.н., доцент
Рябчук П.Г.

Выполнил:
Студент группы ЗФ-509/081-5-2
Н.О. Нуриева

Научный руководитель:
к.п.н.
А.В. Сытникова

Челябинск
2019

Содержание

Введение	6
Глава 1. Теоретические аспекты использования оценивания знаний обучающихся в колледже	11
1.1. История развития методов оценивания знаний в теории и практике профессионального образования.....	11
1.2 Сущность и виды оценивания в профессиональном образовании.....	15
1.3 Методы оценивания знаний обучающихся в профессиональном образовании.....	23
Выводы по 1 главе	35
Глава 2. Практическая работа по использованию методов оценивания знаний обучающихся на теоретических занятиях по дисциплине «Экономика организации» в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский многопрофильный колледж»	36
2.1. Анализ эффективности использования методов оценивания знаний в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации» в ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж».....	36
2.2. Реализация методов оценивания знаний обучающихся на теоретических занятиях по дисциплине «Экономика организации».....	45
2.3. Планы-конспекты теоретических занятий по дисциплине «Экономика организации» с использованием методов оценивания знаний.....	52
Выводы по 2 главе	67
Заключение	68
Список литературы	73
Приложение	78

Введение

Актуальность темы исследования. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» провозглашает одним из основных принципов государственной политики адаптивность системы образования к уровням и особенностям развития обучающихся. Данный принцип оказал существенное влияние на изменения в системе оценивания знаний [1].

Современная система оценивания знаний направлена на определение успешности обучающихся в освоении учебного материала, формировании практического навыка, динамики успехов обучающихся в различных сферах познавательной деятельности. Кроме того, в систему оценивания должен быть заложен механизм поощряющий, развивающий, способствующий самооцениванию обучающихся.

Результаты отечественных (ОСОКО, НИКО, НСОКО) и зарубежных (TQE, PISA, TIMSS, ICILS и др.) исследований актуализируют необходимость переориентации системы оценивания знаний: от оценки результата к оценке процесса обучения, что предполагает использование не только традиционных, но и введение альтернативных форм и методов оценивания [3].

На смену традиционному подходу в оценивании знаний, когда педагогом используются неявные критерии оценки приходят современные подходы в оценивании, предполагающие оценивание при участии студентов (критериальное оценивание), эксплицитные (явные) критерии оценки; оценка процесса (понимания, интерпретации, применения, анализа, синтеза) оценивание умений, способностей; оценивание модуля, формирующее, развивающее оценивание, сотрудничество обучающихся.

В этой связи основным положением оценочной деятельности педагога выступает личностный подход, который позволяет учитывать индивидуальные успехи или их отсутствие у обучающегося.

Оценивание знаний на современном этапе должно восприниматься

обучающимися не как что-то, нужное лишь преподавателю, а как этап, на котором обучающийся может сориентироваться на предмет имеющихся у него знаний, убедиться, что его знания и умения соответствуют предъявляемым требованиям.

Оценивание знаний обучающихся в колледже осуществляется на основе современных требований нормативно-правовых документов системы профессионально образования [42].

В содержании современных Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования особое значение отводится эффективному формированию компетенций [2].

В практике профессионального образования оценивание уровня сформированности компетенций осуществляется преподавателем на основе оценивания знаний, умений, навыков, личностных качеств обучающихся.

В этой связи основой формирования компетенции выступают знания, умения в области профессиональной деятельности, которые являются основой качества подготовки современного специалиста. Именно от уровня сформированности знанияевого компонента зависит уровень профессиональных умений и профессионально значимых личностных качеств обучающегося.

В соответствии с данным положением оценивание результатов обучения направлено на реализацию новой системы оценочных средств с переходом от оценки знаний к оценке компетенций.

Усиление роли оценочных средств, представляющих собой комплекты методических и контрольных измерительных материалов, предназначенных для установления соответствия или (несоответствия) уровня освоения основной профессиональной образовательной программы по определенному направлению или специальности, требованиям ФГОС СПО, повлияло на развитие альтернативных методов оценивания знаний обучающихся.

Подробно в выпускной квалификационной работе представлены как традиционные (письменный опрос, устный опрос, тестирование), так и

альтернативные методы оценивания знаний обучающихся (карточки для обобщения знаний; речевые подсказки; мини-тест; «Одноминутное эссе»; обобщение в одном предложении).

Наиболее распространенными методами оценивания знаний в современном учебном процессе выступают устный опрос, письменный опрос, тестирование и др.

Значимыми преимуществами данных методов выступают объективность результатов; высокая оперативность; охват всего учебного материала; демократичность формы контроля; достоверная информация об уровне усвоения материала; возможность установления четкого рейтинга каждого обучающегося группы по предмету возможность компьютеризации.

Альтернативными (интерактивными, инновационными) методами оценивания знаний обучающихся, используемыми в учебном процессе, выступают портфолио, рейтинговая оценка знаний обучающихся, кейс-метод, решение проблемных, квазипрофессиональных ситуаций и др.

Достоинствами альтернативных методов оценивания знаний выступают систематический мониторинг индивидуальных достижений обучающегося; подтверждение способности обучающегося практически применять приобретенные знания и умения; подтверждение прогресса в обучении по результатам, приложенным усилиям, по материализованным продуктам учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Тем не менее, несмотря на разнообразие существующих методов оценивания знаний обучающихся проблема исследования состоит в поиске эффективных методов оценивания знаний на теоретических занятиях.

Актуальность и проблема исследования обусловили тему нашего исследования: **«Использование методов оценивания знаний обучающихся колледжа на теоретических занятиях по теме «Экономика организации».**

Объект исследования: процесс применения методов оценивания знаний обучающихся в колледже.

Предмет исследования: применение методов оценивания знаний

обучающихся на теоретических занятиях.

Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по использованию методов оценивания знаний обучающихся на теоретических занятиях по дисциплине «Экономика организации».

В соответствии с поставленной целью, определены следующие задачи исследования:

1) рассмотреть сущность и классификацию методов оценивания знаний в профессиональном образовании;

2) проанализировать особенности использования методов оценивания знаний обучающихся в процессе изучения профессиональных дисциплин;

3) осуществить анализ эффективности использования методов оценивания знаний обучающихся на теоретических занятиях в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский многопрофильный колледж».

4) сформулировать рекомендации по использованию методов оценивания знаний обучающихся на теоретических занятиях по дисциплине «Экономика организации»;

5) разработать планы-конспекты теоретических занятий с применением методов оценивания знаний обучающихся.

Методология исследования: методология оценки качества образования (И.А. Зимняя, И.Я. Лернер, А.И. Субетто и др.); концепции оценивания качества профессионального образования (А.М. Новиков, Е.В. Ткаченко, П.Ф. Анисимов, А.Т. Глазунов, В.М. Зуев, С.Е. Шишов и др.); деятельностный подход (Л.С. Выготский, П.Л. Гальперин, Рубинштейн, А.Н. Леонтьев и др.); личностно ориентированный подход (Е.В. Бондаревская, В.И. Загвязинский, И.Я. Лернер, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.), компетентностный подход (В.И. Байденко, А.С. Белкин, Е.А. Гнатышина, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Ю.Г. Татур, А.В. Хуторской и др.); концепции профессионально-педагогической подготовки студентов (Е.В. Бондаревская,

В.И. Долгова, В.В. Краевский, В.А. Слостенин, В.И. Тесленко, Н.А. Эверт, Э.Ф. Зеер и др.).

Практическая значимость работы: осуществлен анализ использования методов оценивания знаний обучающихся в процессе преподавания дисциплины профессионального цикла «Экономика организации» в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский многопрофильный колледж», разработаны рекомендации по использованию методов оценивания знаний обучающихся на теоретических занятиях по дисциплине «Экономика организации», разработаны планы-конспекты теоретических занятий с применением методов оценивания знаний обучающихся.

Методы исследования: анализ, синтез, сравнения, наблюдения и др.

База исследования: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский многопрофильный колледж».

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, первой главы, в которой рассмотрена историография проблемы использования методов оценивания знаний обучающихся в профессиональном образовании, сущность и классификация методов оценивания знаний, специфика их применения в условиях среднего профессионального образования; во второй главе представлен анализ применения методов оценивания знаний обучающихся на теоретических занятиях по общепрофессиональной дисциплине «Экономика организации»; разработаны планы-конспекты теоретических занятий; выводы по главам, заключения, списка используемой литературы.

Глава 1. Теоретические аспекты использования оценивания знаний обучающихся в колледже

1.1. История развития методов оценивания знаний в теории и практике профессионального образования

Современная система среднего профессионального образования трансформируется в связи со сложившейся экономической, социокультурной ситуацией.

В связи с этим в систему профессионального образования широко внедряются концепции и проекты, связанные с новой философией подготовки специалистов.

Именно в этих условиях, возрастает роль подготовки квалифицированного специалиста в профессиональных образовательных учреждениях, уверенно владеющего совокупностью знаний, умений, ориентирующегося в различных областях деятельности, способного к постоянному профессиональному самосовершенствованию.

В условиях формирования нового качества подготовки конкурентоспособных специалистов основой обеспечения качества является точная информация о результатах учебно-профессиональной деятельности. Это требует построения четкой системы оценивания знаний, умений, навыков, профессионально значимых личностных качеств в профессиональных образовательных организациях.

Исторически отдельные теоретические представления о контроле и оценивании сложились давно, в конце XVIII – начале XIX веков. В основном они касались проверки репродуктивных знаний обучающихся, за воспроизведение которых по образцу, предложенному педагогом, выставлялись оценки [6].

В целом, в XVIII и XIX веках учеными Е.В. Прудниковым, В.А. Озеровой оценивание и контроль рассматривались исключительно в

контексте принуждения к обучению, как итог определенных его результатов и акцент воспитательных функции оценок [15].

В XIX веке во многих странах усилилось внимание к личности обучающегося. В частности, в России для совершенствования средств и методов контроля и оценки, на начальном этапе для отсева малоспособных детей предлагались специальные испытания, осуществлялась проверка условий самостоятельной работы обучающихся во внеучебное время (С.С. Татищев), применялась оценка внимательности обучающегося (К.Д. Ушинский), среди обучающихся проводился еженедельно самоанализ ошибок и затруднений (К.М. Новиков) [4]

В начале XX века в системе образования наметилась тенденция гуманизации, в процессе которой акценты соценки результатов обучения сместились на процесс приобретения знаний, а также оценивалась настойчивость обучающихся и динамичность освоения ими нового учебного материала. Результаты контроля и дополнительную информацию об успехах или неудачах обучающегося рекомендовалось выражать в оценочных суждениях и отметках [4].

Для послереволюционной школы стремление к гуманизму тоже было характерно, хотя идеи демократизации отношений педагога и обучающихся в те годы нередко доводились до абсурда. В частности, согласно предписаниям органов управления образованием педагог утрачивал свои контролирующие функции, превращаясь в старшего товарища и советчика обучающихся.

Согласно Постановлению Наркомпроса от 31 (18) мая 1918 г. роль контроля образования сводилась к нулю, вплоть до полной отмены баллов, экзаменов и индивидуальных проверок обучающихся. Но, многие педагоги, заботившиеся о качестве обучения, пытались всячески сохранить текущий контроль, приспособили его официальной позиции органов управления образованием. Сама жизнь подтвердила правоту сторонников контроля в образовании. Отмена экзаменов и проверок в 1918 г. привела к ухудшению

дисциплины и мотивации учебной деятельности и снижению качества знаний обучающихся [46].

В начале 1920-х гг. XX века стала допускаться проверка знаний обучающихся с помощью собеседований и письменных работ, была введена практика применения тестов и проведения зачетов. Начиная с 1926 г., педагогам разрешалось высказывать оценочные суждения, но только лишь в словесной форме, а наиболее приемлемыми формами контроля считались коллективные отчеты и тесты, дискуссии, рефераты, дневники обучающихся, зачеты, вопросы и письменные контрольные работы [46]

Усиление позиций педагогического контроля наметилось с 1930 гг. XX века и продолжалось вплоть до 1950 гг. XX века в связи с утверждением административного стиля руководства во всех социальных сферах, в том числе и в образовании. В контрольно-оценочной деятельности педагога снова стала доминировать функция принуждения к обучению. В педагогической литературе тех лет рекомендовалось усиливать ведущую роль педагога, улучшать способы работы обучающихся под его руководством, акцентировать контролирующие функции учета знаний [7, 27, 33]. Но качество знаний от этого не улучшалось. Установка на ужесточение контроля порождала, с одной стороны, вполне естественное противодействие обучающихся, а с другой – приводила к утверждению антигуманизма, формализму, безответственному отношению к реальным результатам обучения.

Современные ученые В.И. Звонников, М.Б. Чельшкова и А.Н. Майоров выявили, что в 1960 гг. XX века стремление к объективизации оценок подготовленности обучающихся в определенной степени способствовало распространению программированного контроля [2,6,7]. В зависимости от вида обучающих программ (адаптивные, разветвленные, линейные) в программированном обучении использовались особые приемы проверки и коррекции результатов обучения. Так как в те годы отсутствовали педагогические тесты и навыки по их разработке, при программированном

контроле проверялись наиболее простые виды учебной деятельности, задания имели упрощенный вид и предполагали выбор одного или нескольких ответов, а скрытые психологические составляющие усвоения, понимания материала, коммуникативные способности и логика умозаключений обучающихся оставались за рамками проверок. Но, несмотря на ряд недостатков, программированный контроль был определенным шагом вперед на пути стандартизации требований к результатам учебного процесса [28].

Распространение тестов в России совпало по времени с периодом интенсивного внедрения в учебный процесс персональных компьютеров, открывающих новые возможности для контроля, самоконтроля и самооценки на основе программно-инструментальных средств и контрольно-обучающих программ.

Современные изменения в профессиональном образовании произошли под влиянием развития идей компетентностного подхода, направленного на выявление уровня сформированности компетенций, в соответствии с содержанием Федеральных государственных образовательных стандартов [13, 14, 30, 31, 36].

В связи с этим в практику профессионального образования, внедряются новые, альтернативные (инновационные, интерактивные) формы и методы оценивания знаний, умений, навыков обучающихся: портфолио, рейтинговая система оценивания, кейс-метод, деловые и ролевые игры, дебаты, содержание которых направлено на ориентацию обучающихся в решении основных задач профессиональной деятельности; разработку практико-ориентированного содержания образования; формирование самостоятельности в решении профессиональных проблем и т.п.

1.2. Сущность и виды оценивания в профессиональном образовании

В психолого-педагогической литературе наряду с понятием «оценивание» активно используются понятия «контроль», «отметка», «оценка».

Отдельные авторы считают данные термины синонимами, однако, несмотря на взаимосвязь данных понятий, между ними существуют принципиальные отличия.

Учеными-педагогами установлено, что общим родовым понятием оцениванию выступает «контроль».

Контроль - выявление, измерение и оценивание знаний, умений обучающихся [5].

Выявление и измерение называют проверкой. Поэтому проверка – составной компонент контроля, основной дидактической функцией которого является обеспечение обратной связи между педагогом и обучающимися, получение педагогом объективной информации о степени освоения учебного материала, своевременное выявление недостатков и пробелов в знаниях [39, 47].

Проверка имеет целью определение не только уровня и качества обученности обучающегося, но и объема учебного труда последнего. Кроме проверки контроль содержит в себе оценивание (как процесс) и оценку (как результат) проверки [8,9,10].

Количественная оценка знаний, умений и навыков, приобретенных обучающимися выражается в баллах (отметках), а качественная – в оценочных суждениях и заключениях педагога, содержащих характеристику достоинств и недостатков ответов обучающихся [33].

Так, профессор С.Л. Рубинштейн, отмечал, что взаимоотношения преподавателя и обучающегося «пропитаны оценочными моментами» и что

«оценка совершается на основании результатов деятельности, её достижений и провалов, достоинств и недостатков, и поэтому она сама должна быть результатом, а не целью деятельности» [41].

В.М. Полонский определял оценивание знаний обучающихся как «систематический процесс, который состоит в определении степени соответствия имеющихся знаний, умений и навыков предварительно планируемому» [6]. Раскрывая сущность процесса оценивания, В.М. Полонский выделяет в нём следующие компоненты:

- определение целей обучения;
- выбор контрольных заданий, проверяющих достижения этих целей;
- отметку или иной способ выражения результатов проверки.

Академик РАО Ш.А. Амонашвили понимает оценку как «процесс соотнесения хода или результата деятельности с намеченным в задаче эталоном» [4].

Г.А. Щукина рассматривает оценивание в учебной деятельности как «показатель степени правильности и точности выполненного задания, самостоятельности и активности ученика в работе». Причём она выделяет следующие требования к оперированию оцениванием успеваемости: всесторонность оценивания успеваемости, т.е. максимальный учёт всех проявлений учебной деятельности обучающихся;

- установление связи со всеми видами работы обучающегося в процессе обучения;
- высокая авторитетность и значимость оценивания;
- гласность и доведение до всех обучающихся обоснованных критериев оценивания ЗУН;
- сочетание оценивания преподавателя с самооценкой и привлечение обучающихся к анализу работ и ответов товарищей [45].

По Дж. Брунеру, оценка - это «проверка того, является ли применяемый способ переработки информации адекватным представленной задаче, является ли обобщение правомерным...правильно ли действие преподавателя» [24].

Таким образом, отметка выступает неотъемлемой частью воспитания и обучения, сама являясь процессом, имеющим свою роль и выражение.

В отечественной системе образования оценка знаний и умений осуществляется по пятибалльной системе: «5» - отлично, «4» - хорошо, «3» - посредственно, «2» - плохо, «1» - очень плохо.

В частности, при теоретическом обучении:

«5» - изложение полученных знаний в устной, письменной или графической форме полное, в соответствии с требованиями учебной программы; самостоятельное применение знаний в практической деятельности.

«4» - изложение полученных знаний в устной, письменной или графической форме полное, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются отдельные незначительные ошибки; в практической, самостоятельной деятельности возможна небольшая помощь преподавателя.

«3» - изложение полученных знаний в устной, письменной или графической форме неполное, однако это не препятствует освоению последующего программного материала; недостаточная самостоятельность в практической деятельности и выполнении заданий воспроизводящего характера.

«2» - изложение учебного материала неполное, бессистемное; неумение производить простейшие операции синтеза и анализа, делать обобщения и выводы.

«1» - полное незнание и непонимание учебного материала или отказ отвечать.

Оценка знаний, умений и навыков рассматривается в дидактике как процесс определения количественных и качественных показателей теоретической и практической подготовки обучаемых существующим оценочным требованиям [24].

В электронных и классных журналах оценки фиксируются в виде отметок (условных обозначений, кодовых сигналов, памятных знаков).

Оценивание знаний, как и все другие компоненты учебного процесса, выполняет определённые функции (рисунок 1).

Функции оценки – это слагаемые той работы, которую призваны выполнять рецептивно – сопоставительные действия оценивающего. В этой связи имеет смысл проанализировать функции оценки, выделяемые некоторыми методистами [37].

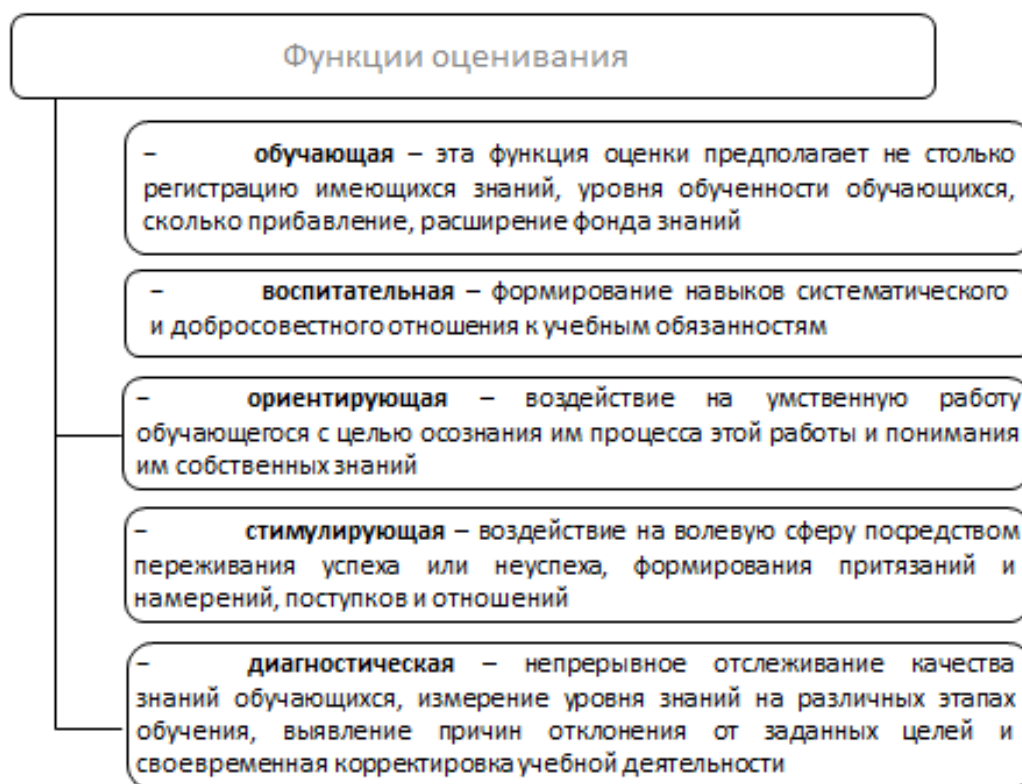


Рис. 1.- Функции оценивания знаний

Рассмотрим представленные функции подробнее.

Сущность обучающей функции ученые видят в том, что при выполнении контрольных заданий обучающиеся совершенствуют и систематизируют полученные знания.

Воспитывающая функция оценки, в целом, является сопутствующей, но может быть и доминирующей, когда, например, педагог стремится приучить отдельных обучающихся к систематической работе, старается воздействовать на их психологические особенности (развивать волю, память и пр.), стимулируя их оценкой, при проявлении излишней самоуверенности осуществляется более строгий подход к оценке [19, 20].

Ориентирующая функция проверки состоит в ориентации обучающихся и преподавателя по результатам их труда, обеспечении педагога информацией о достижении целей обучения отдельными обучающимися и группой в целом. Результаты контрольных мероприятий помогают педагогу направлять деятельность обучающихся на преодоление недочетов и пробелов в их знаниях, а обучающимся – выявить и исправить собственные ошибки.

Стимулирующая функция заключается в ожидании проведения оценивания как метода стимулирования учебных действий обучающихся, что выступает дополнительным мотивом их учебной деятельности.

Диагностическая функция направлена на выявление динамики изменения уровня усвоения учебного материала и выбор способов корректировки ее результатов.

Для эффективной реализации обозначенных функций оценивания преподавателю необходимо систематически использовать разнообразные виды оценивания [9, 12].

В исследовании Р.Х. Шакирова, А.А. Буркитовой, О.И. Дудкиной выделены следующие виды оценивания: диагностическое, формативное и суммативное [33] (рисунок 2).

Виды оценивания

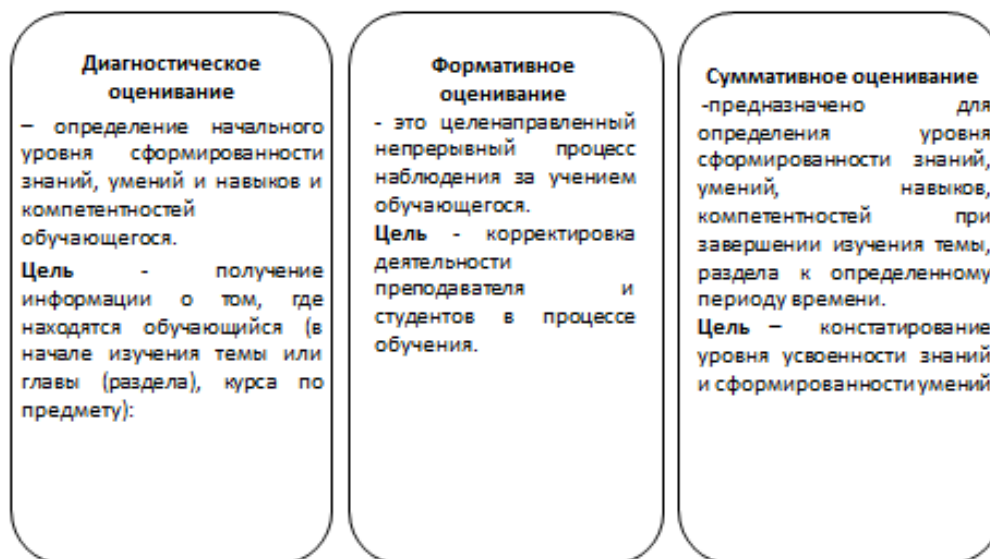


Рис. 2. – Виды оценивания

Диагностическое оценивание позволяет как преподавателю, так и обучающемуся составить правильное представление о существующей ситуации и требованиях, на которые нужно будет опираться. Необходимость диагностического оценивания определяется:

- а) различным уровнем подготовки обучающихся;
- б) обеспечением последовательности в усвоении содержания;
- в) необходимостью предвидеть процесс обучения и учения, соответствующий возможностям и потребностям обучающегося в соответствии с «зоной ближайшего развития».

Диагностическое оценивание позволяет преподавателю скорректировать учебный план, который будет отвечать запросам обучающихся, либо помогает спрогнозировать и в последующем преодолеть возможные трудности в обучении и учении.

Формативное оценивание является «неформальным» (чаще всего безотметочным) оцениванием. Оно основывается на оценивании в

соответствии с критериями и предполагает обратную связь. «Если результаты оценки используются в целях улучшения процесса обучения с учетом выявленных потребностей, оценка становится «формативной (формирующей)» [33].

Формативное оценивание дает возможность преподавателю отслеживать процесс продвижения обучающихся к целям их учения и помогает педагогу корректировать учебный процесс на ранних этапах, а студенту – осознать большую степень ответственности за свое образование.

Суммативное оценивание проводится по результатам выполнения различных видов проверочных работ (теста, контрольной, лабораторной, исследовательской работ, сочинения, эссе, проекта, устной презентации и т.п.). Отметки, выставленные за проверочные работы, являются основой для определения итоговой оценки.

Существующая практика суммативного оценивания предполагает проведение различного вида контрольно-проверочных работ. При разработке контрольно-проверочных заданий вопросы составляются на основе учебного содержания государственного образовательного стандарта и учебных программ.

Следует отметить, что все виды оценивания, предполагают использование тщательно разработанных критериев для организации оценивания работы обучающихся.

Оценивание с использованием критериев позволяет сделать данный процесс прозрачным и понятным для всех участников образовательного процесса.

Основой для разработки критериев оценки учебных достижений обучающихся являются учебные цели. Критерии могут быть подготовлены педагогом или с участием обучающихся.

Совместная разработка критериев (педагог – студент) позволяет сформировать у обучающихся позитивное отношение к оцениванию и

повысить их ответственность за достижение результата. При разработке критериев оценки важно всегда помнить о целях и содержании занятия.

Критерии, разработанные для оценивания промежуточных работ, должны описывать и оценивать только то, что заявлено в цели.

Содержание критериев должно быть понятным обучающимся. Критерии оценки необходимо довести до сведения обучающихся (расположить на стендах, на учебной доске, в рабочей тетради студентов). Они помогают обучающимся более объективно оценивать качество собственной работы. Главное - предварительно, перед выполнением задания ознакомить обучающихся с критериями оценки.

Проявление совокупности обозначенных критериев при проведении оценки знаний, умений, навыков обучающихся свидетельствует о высоком уровне сформированности компетенций обучающегося (в соответствии с применяемой шкалой оценки на базе профессиональной образовательной организации) [22].

Отметим, что представленные критерии мы берем за основу при определении критериев оценки знаний обучающихся на проектируемых теоретических занятиях.

1.3. Методы оценивания знаний обучающихся в профессиональном образовании

Методы оценивания – это способы деятельности преподавателя и обучающихся, в ходе которых выявляются уровни усвоения учебного материала и овладения обучающимися требуемыми знаниями, умениями, навыками и компетенциями.

В психолого-педагогической литературе представлены различные классификации методов оценивания знаний (таблица 1).

Таблица 1

Классификация методов оценивания знаний

Традиционные	Альтернативные
аудиторная деятельность: <ul style="list-style-type: none"> – устный опрос; – письменный опрос – тестирование; – собеседование; – коллоквиум; – зачет; – экзамен и др. 	аудиторная деятельность: <ul style="list-style-type: none"> – метод case-study или метод конкретных ситуаций; – POPS-формула; – синквейн; – методы формативного оценивания знаний: карточки для обобщения или для вопросов; одноминутное эссе; речевые образцы (подсказки); проверка ошибочности понимания; индивидуальные беседы; трехминутная пауза; мини-тест и др. – рейтинговая система оценки и др.
внеаудиторная деятельность: <ul style="list-style-type: none"> – реферирование; – контрольная работа; – курсовая работа; – отчеты по практикам и др. 	внеаудиторная деятельность: <ul style="list-style-type: none"> – разработка кроссвордов, коллажей; – написание эссе; – разработка исследовательских проектов; – составление портфолио и др.

В профессиональных образовательных организациях основными методами оценивания уровня сформированности компетенций у обучающихся являются: устный, письменный и практический опрос,

тестирование, оценивание результатов внеаудиторной самостоятельной работы (рефераты, эссе, проекты и др.) [35].

Данные методы оценивания знаний в психолого-педагогической литературе относятся к группе традиционных методов контроля и оценивания.

Назначение этих методов заключается в том, чтобы наилучшим образом обеспечить своевременную и всестороннюю обратную связь между обучающимися и преподавателем, на основании которой устанавливается, как обучающиеся воспринимают и усваивают учебный материал [34, 48].

Каждый метод имеет свои достоинства и недостатки, область применения, ни один из них не может быть признан единственным, способным диагностировать все аспекты процесса обучения. Только правильное и педагогически целесообразное сочетание всех методов способствует повышению качества учебно-воспитательного процесса.

Устный опрос – наиболее распространенный метод контроля знаний студентов. При устном опросе устанавливается непосредственный контакт между преподавателем и студентом, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных особенностей усвоения студентами учебного материала [37].

Современные вопросы обязательно должны иметь преимущественно поисковый характер, чтобы побуждать студентов к самостоятельной мыслительной деятельности. Этому требованию отвечают, например, вопросы таких видов: на установление последовательности действия, процесса, способа («Что произойдет...?», «Как изменится...?»); на сравнение («В чем сходство и различие...?» , «Чем отличается...?») и др.

Индивидуальный опрос служит важным средством развития речи, памяти, мышления студентов. С целью повышения уровня сложности ответов, необходимо ставить перед студентами вопросы, требующие развернутого ответа.

Опытные методисты рекомендуют, что вызвать при проверке познавательную активность обучающихся всей группы, целесообразно сочетать индивидуальный и фронтальный опрос [15, 16].

Письменный опрос используется во всех видах контроля и оценивания.

Для обеспечения большей самостоятельности в выполнении контрольных работ рекомендуется предлагать группе несколько вариантов проверочных заданий. При этом трудность контрольных вопросов и задач для всех вариантов должна быть одинакова. В отдельных случаях полезно давать индивидуальные задания.

Важное значение для обучения и воспитания имеет анализ контрольных работ, выполненных на «4» и «5», с точки зрения полноты и оригинальности предложенного решения или ответа [26].

Наряду с аудиторными письменными и устными опросами, в образовательном процессе используют внеаудиторные работы исследовательского характера (домашние контрольные работы, эссе, рефераты, проект и т.д.), над которыми обучающиеся работают несколько дней, так как по содержанию они обычно охватывают большой раздел учебной программы. Выполнение их требует серьезной самостоятельной работы с информационными источниками.

Практическая проверка занимает особое место в системе контроля и оценивания компетенций. Поскольку, основные цели обучения студентов в профессиональных образовательных организациях – не только усвоение ими определенной системы знаний, но и, главным образом, формирование профессиональной готовности решать практические задачи. Практическая проверка позволяет выявить, как обучающиеся умеют применять полученные знания на практике, насколько они овладели необходимыми умениями и навыками.

В образовательном процессе практическая проверка может быть реализована посредством ролевых и деловых игр, дискуссий, решения

квазипрофессиональных ситуаций, а также в рамках производственных практик и сдачи квалификационного экзамена [38, 40].

За последние годы значительно активизировалась работа по совершенствованию методов и средств оценивания, это связано с внедрением современных фондов оценочных средств.

Наиболее востребованным средством оценивания во многих образовательных организациях выступает тестирование.

В педагогической практике тестовая проверка знаний осуществляется в форме ответов студентов на различные вопросы, записанные на специальных карточках-заданиях или запрограммированные в базе данных образовательной организации.

Тестовый контроль дает возможность при незначительных затратах аудиторного времени проверить всех обучающихся группы. Основным недостатком этого контроля – ограниченность применения: с его помощью можно проверить только репродуктивную деятельность студентов (знакомство с учебным материалом и его воспроизведение), поэтому он наиболее применим в процессе текущего контроля [29, 44].

Наряду с традиционными педагогами профессиональных образовательных организаций используются интерактивные методы, к числу которых относят:

- метод case-study или метод конкретных ситуаций – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач -ситуаций (решение кейсов);
- рейтинговая система оценки накопительного типа - это индивидуальный числовой показатель оценки знаний, основанный на рейтинговых измерениях, отражает успеваемость обучающихся, их творческий потенциал, психологическую и педагогическую характеристику;
- портфолио - файловая папка, содержащая информацию, которая документирует приобретенный опыт и достижения обучающихся;

- POPS-формула - это интерактивный приём, направленный на рефлексию обучающихся;
- синквейн - технологичный прием для рефлексии, синтеза и обобщения учебной информации [34].

Он требует от студента умения находить в наиболее существенные элементы, делать выводы и кратко их формулировать. К тому же, синквейн является формой свободного творчества [13] и др.

Для нас наибольший интерес представляют техники формативного оценивания (по канд.пед.наук Е.Н. Кохасовой, продолжающей исследования Р.Х. Шакирова, А.А. Буркитовой, О.И. Дудкиной) [26, 33], представленные методическом пособии «Формативное (формирующее оценивание).

Автор выделяет, что целью формативного оценивания является корректировка деятельности педагога и обучающихся в процессе обучения.

Корректировка деятельности предполагает постановку задач педагога или совместно с обучающимися для улучшения результатов обучения.

Формативное оценивание дает возможность педагогу отслеживать процесс продвижения обучающихся к целям их обучения и помогает педагогу корректировать учебный процесс на ранних этапах, а обучающемуся – осознать большую степень ответственности за свое образование. Данный вид оценивания используется в повседневной практике (поурочно, ежедневно); применяется в форме, приемлемой как для обучающихся, так и для педагога.

Под формативным (текущим) оцениванием, опираясь на мнение Е.Н. Кохасовой, будем понимать определение текущего уровня усвоения знаний и навыков в процессе повседневной работы на занятии и/или дома, осуществление оперативной взаимосвязи между обучающимся и педагогов в процессе обучения. Оно позволяет обучающимся понимать, насколько правильно они выполняют задания в период изучения нового материала и достигают целей и задач обучения (Концепция, 2012).

При выборе техник формирующего оценивания преподаватель должен руководствоваться следующими принципами оценивания:

Значимость. Сосредоточение на оценивании наиболее значимых результатов обучения и деятельности обучающихся.

Адекватность. Отслеживание соответствия оценки знаний, умений, навыков, ценностей, компетентностей целям и результатам обучения.

Объективность и справедливость. Осуществление тщательной разработки конкретных критериев оценки. Критерии предупреждают опасность использования оценки и отметки как инструмента давления на учащегося.

Интегрированность. Осуществление оценивания как запланированной и тщательно продуманной составной части процесса обучения.

Открытость. Сообщение учащимся критериев и методов оценивания заранее, перед выполнением работы. Обучающиеся могут участвовать в разработке критериев оценки.

Доступность. Стремление к простоте и ясности форм, методов, целей и самого процесса оценивания для всех участников образовательного процесса.

Систематичность. Последовательное и систематическое осуществление процедур оценивания.

Доброжелательность. Создание условий для партнерских отношений между педагогом и обучающимися, стимулирующих рост достижений, направленность на развитие и поддержку обучающихся.

Все виды оценивания, а формативное оценивание в особенности, предполагают использование тщательно разработанных критериев для организации оценивания работ/ работы обучающихся.

Оценивание с использованием критериев позволяет сделать данный процесс прозрачным и понятным для всех участников образовательного процесса. Критерии способствуют объективации оценивания.

Основой для разработки критериев оценки учебных достижений обучающихся являются учебные цели.

Критерии могут быть подготовлены педагогом или с участием обучающихся.

Совместная разработка критериев (педагог-обучающийся) позволяет сформировать у обучающихся позитивное отношение к оцениванию и повысить их ответственность за достижение результата.

При разработке критериев оценки важно всегда помнить о целях и содержании урока. Критерии, разработанные для оценивания промежуточных работ (формативное оценивание), должны описывать и оценивать только то, что заявлено в цели.

Кроме того, содержание критериев должно быть понятным обучающимся, т.е. изложено понятным и доступным языком. Критерии оценки необходимо довести до сведения обучающихся (расположить на стендах, на учебной доске).

Критерии помогают обучающимся более объективно оценивать качество собственной работы.

Эффективно разработанные критерии оценки и их градация ясно демонстрируют обучающимся, что и как будет оцениваться, а также служат хорошим руководством для обучающихся в процессе выполнения работы.

В практике среднего профессионального образования преподавателем могут быть использованы следующие методы формирующего оценивания знаний:

- карточки для обобщения или для вопросов;
- одноминутное эссе;
- речевые образцы (подсказки);
- проверка ошибочности понимания;
- индивидуальные беседы;
- трехминутная пауза;
- мини-тест;

- элективный (выборочный) тест;
- формативный тест;
- дневники/журналы по самооценке;
- формативный опрос;
- упражнение на проверку усвоения нового материала;
- обобщение в одном предложении;
- письменные комментарии;
- словесная оценка;
- самооценивание [26].

При использовании формативного оценивания педагогу необходимо знать и эффективно использовать различные техники формативного оценивания. Систематическое и целенаправленное использование данных техник позволит получить качественный результат обучения, воспитываются чувства толерантности, коллективизма, взаимопомощи.

1. Карточки для обобщения или для вопросов – это бланки карточек с вопросами, которые педагог периодически раздает обучающимся. Карточка заполнена с двух сторон: напервой стороне обучающемуся необходимо перечислить основные идеи из пройденного материала (раздела, темы) и обобщить их; на второй стороне обозначить, что обучающийся еще не понял из пройденного материала (раздела, темы) и сформулировать свои вопросы.

2. Одноминутное эссе. Педагог записывает вопросы по теме: «Что, по вашему мнению, было наиболее важным из того, что вы узнали (выучили) сегодня?»; «Какой вопрос вам запомнился?»; «Что для вас было наиболее трудным, непонятным сегодня?»

После того как обучающиеся сделают записи, педагог может предложить озвучить их, для того чтобы увидеть уровень понимания темы, отметить наиболее непонятные моменты, на которые он должен немедленно отреагировать с помощью дополнительных заданий, методов, примеров.

В конце занятия преподаватель может предложить обучающимся написать ответы на вопросы:

Что для вас было наиболее трудным, непонятным сегодня?

С каким типом заданий (задач) вы не справляетесь?

Как вы сами думаете, почему?

Преподаватель собирает ответы обучающихся, знакомится с ними и в случае обнаружения проблемных моментов корректирует свою деятельность на следующем уроке. Педагог готовит «краткие тесты» для проверки промежуточных результатов. На использование данной техники формативного оценивания отводится не более 3-5 минут занятия. Опираясь на критерии оценки, предложенные учителем, учащиеся могут проверить свои тесты (самооценка) или работы своих одноклассников (взаимооценка).

3. «Речевые образцы» (подсказки). Преподаватель периодически дает обучающимся речевые образцы (выражения, подсказки), помогающие строить ответ. Например: Основной идеей (принципом или процессом) является _____, потому что _____ и т.д.

4. Проверка ошибочности понимания». Педагог намеренно дает обучающимся типичные ошибочные понятия или предсказуемые ошибочные суждения о каких-либо идеях, принципах или процессе. Затем он просит обучающихся высказать свое согласие или несогласие со сказанным и объяснить свою точку зрения.

5. «Индивидуальные беседы с обучающимися». Педагог проводит индивидуальные беседы с обучающимися для проверки уровня их понимания.

6. «Трехминутная пауза». Преподаватель предоставляет обучающимся трехминутную паузу, которая дает им возможность обдумать понятия, идеи занятия, связать с предыдущим материалом, знаниями и опытом, а также выявить непонятные моменты.

Я изменил свое отношение к.....

Я узнал больше о

Я удивился тому, что.....

Я почувствовал ...

Я относился к

7. «Мини-тест». Мини-тесты призваны оценивать фактические знания, умения и навыки обучающихся, т.е. знания конкретной информации, определенного материала. Это тесты, предполагающие выбор: из множества предложенных ответов; из правильного/ неправильного ответа или предполагающие краткий ответ

8. «Элективный (выборочный) тест». Педагог раздает каждому обучающемуся карточки с буквами «А, В, С, D», просит их ответить одновременно, т.е. поднять карточку с правильным ответом. Педагог обязательно должен предложить обучающимся подумать 20 секунд и только после этого представить ответ. Педагог обсуждает с обучающимися разные варианты ответов и просит их объяснить свой выбор. Ответы позволяют педагогу определить уровень и качество понимания обучающимися изученной темы и принять решение: продолжить объяснение данной темы или двигаться далее.

9. «Формативный тест». Педагог произвольно делит обучающихся на малые группы (по 4-5 обучающихся в группе). Каждый из них получает лист с вопросами теста и лист для ответов. Обучающимся предоставляется время на обсуждение вопросов теста в малых группах. После обсуждения обучающиеся заполняют лист ответов самостоятельно. Баллы каждого подсчитываются отдельно, необходимо предупредить обучающихся, что они могут быть не согласны с членами группы, и отметить тот ответ, который они считают правильным.

10. «Дневники / журналы по самооценке». Дневники/ журналы по самооценке создаются для того, чтобы педагог и обучающиеся могли дать оценку приобретенным в течение урока знаниям, умениям и навыкам, компетентностям, а также тому, каким способом приобретены эти знания, умения и навыки, и их объём. Дневники помогают педагогу получить представление об уровне прогресса обучающегося и предпринять соответствующие шаги для улучшения образовательного процесса.

11. «Формативный опрос». Это форма проверки, следующая сразу за презентацией материала или за каким-либо видом деятельности на уроке. Учитель задает дополнительные уточняющие вопросы: «Почему? Каким образом? Как?...».

12. «Упражнение на проверку усвоения нового материала». Педагог создает таблицу из четырех окошек (квадратов) с надписями: «Предсказать», «Объяснить», «Обобщить» и «Оценить». После объяснения нового материала он просит обучающихся выбрать определенный квадрат. При этом преподаватель поясняет, что таким образом каждый обучающийся выбирает себе тип задания, который ему нужно будет выполнить по изучаемой теме. Затем, в зависимости от выбора квадрата, педагог задает вопрос. Например: если обучающиеся выбрали квадрат «Обобщить», то учитель может дать следующее задание: «Перечислите основные идеи из нового материала», если обучающиеся выбрали квадрат «Объяснить», то учитель может задать следующий вопрос: «Как вы понимаете изученный термин (понятие)?».

13. «Обобщение в одном предложении». Попросите обучающихся обобщить изученную тему в одном предложении, которое отвечало бы на вопросы «кто? что? где? когда? почему? и как?».

14. «Обобщение в одном слове». Педагог дает обучающимся задание: «Выберите (подберите) слово, которое наиболее точно обобщает тему занятия.

15. «Письменные комментарии» (письменная обратная связь). Обязательный элемент оценивания – предоставление обратной связи. Проверяя письменные работы обучающихся, педагог делает свои комментарии в соответствии с критериями оценки и уровнем достижения результата. Комментарии должны быть ясными и нести обучающий характер. Проверяя письменную работу, можно выделять правильные (интересные) части одним цветом, а требующие доработки – другим. Комментарии к письменным работам могут включать напоминания (что следует добавить), подсказки или примеры.

16. «Словесная оценка» (устная обратная связь). Самый распространенный вид оценки. Педагог похвалил обучающегося за хорошее выполнение упражнения и, таким образом, провел устную обратную связь, соответственно, учащийся может понять, что данный материал или информацию он успешно освоил. Педагог указал обучающемуся на ошибки в выполнении упражнения. Он не поставил за работу никакой отметки, но оценил ее. В результате обучающийся может судить о том, что ему необходимо сделать для достижения более высоких результатов.

17. «Самооценивание». Процесс, в ходе которого обучающиеся собирают информацию о своем обучении, анализируют ее и делают выводы о своем прогрессе. Обязательное условие проведения самооценивания – наличие критериев оценивания работы, с которыми обучающиеся должны быть ознакомлены в начале изучения темы и до начала выполнения работы.

Из представленных методов оценивания знаний обучающихся на разрабатываемых теоретических занятиях в колледже будут реализованы следующие методы формирующего оценивания знаний: карточки для обобщения знаний, речевые подсказки, мини-тест, «Одноминутное эссе», обобщение в одном предложении.

Выводы по 1 главе

В соответствии с поставленными задачами исследования мы рассмотрели сущность и классификацию методов оценивания знаний в профессиональном образовании и проанализировали особенности использования методов оценивания знаний обучающихся в профессиональном образовании.

Оценивание знаний представляет собой процесс суждения о ходе и результатах образовательного процесса, содержащего количественный (отметка) и качественный (оценка) анализ и имеющий целью стимулирование качества.

В образовательном процессе оценивание реализует обучающую, воспитательную, ориентирующую, стимулирующую и диагностическую функции.

Рассматривая возможности использования в профессиональных образовательных организациях методов оценивания знаний, выявлено, что методы оценивания представляют собой способы деятельности преподавателя и обучающихся, в ходе которых выявляются уровни усвоения учебного материала и овладения обучающимися требуемыми знаниями, умениями, навыками и компетенциями.

Изучив разнообразие существующих классификаций методов оценивания знаний, в выпускной квалификационной работе мы будем придерживаться техники формативного оценивания, предложенной учеными, Р.Х. Шакирова, А.А. Буркитовой, О.И. Дудкиной, Е.Н. Кохаевой, поскольку она дает возможность педагогу отслеживать процесс продвижения обучающихся к целям их обучения и помогает педагогу корректировать учебный процесс на ранних этапах, а обучающемуся – осознать большую степень ответственности за свое образование.

Глава 2. Практическая работа по использованию методов оценивания знаний обучающихся на теоретических занятиях по дисциплине «Экономика организации» в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский многопрофильный колледж»

2.1. Анализ эффективности использования методов оценивания знаний в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации» в ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»

Для осуществления практической работы по использованию методов оценивания знаний обучающихся на теоретических занятиях по дисциплине «Экономика организации» в ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж» были проанализированы Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), учебный план программы подготовки специалистов среднего звена по специальности среднего профессионального образования 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (программа базовой подготовки), рабочая программа дисциплины «Экономика организации» [2, 17].

На основании содержания обозначенных нормативных, учебно-планирующих документов нами было выявлено, что дисциплина «Экономика организации» (ОП-1) относится к профессиональному циклу (П.00), общепрофессиональная дисциплина (ОП-00).

Дисциплина «Экономика организации» относится к профессиональному базовому циклу дисциплин и по содержанию опирается на дисциплины «Экономика», «Математика», «Обществознание», изученные обучающимися ранее.

Знание теоретических основ учета имущества и обязательств организации, проведение и оформление хозяйственных операций, обработка

бухгалтерской информации, проведение расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами, формирование бухгалтерской отчетности, налоговый учет, налоговое планирование выступают основой профессиональной подготовки выпускников данной специальности.

Изучение дисциплины «Экономика организации» способствует формированию у студентов умений использования в профессиональной деятельности соответствующих теоретических правил, понятий, принципов для создания эффективных условий функционирования организации; классифицировать организации по различным признакам, рассчитывать основные показатели деятельности организации, определять пути экономии ресурсов организации.

Целью освоения дисциплины «Экономика организации» является формирование знаний, умений, навыков и компетенций у студентов в области экономики организации и использование их в профессиональной деятельности.

Задачи изучения дисциплины «Экономика организации»:

- 1) изучить место организаций и предприятий в современной экономике;
- 2) освоить основные направления развития современных предприятий и инновационные методы эффективного управления ресурсами организации;
- 3) иметь представление о составе материальных, финансовых и трудовых ресурсах организации, показателях эффективности функционирования организации, об основах организации производственного процесса и основных направлениях организации экономической и финансовой политики фирмы;
- 4) дать представление о современных организационно-правовых формах предприятий и организаций;

5) научить обучающихся формировать полную и достоверную информацию об экономических процессах и финансовых результатах деятельности организации;

6) освоить механизм выбора необходимого метода для решения задачи; использовать в профессиональной деятельности соответствующие теоретические правила, понятия, принципы для создания эффективных условий функционирования организации;

7) освоить методику расчета основных показателей деятельности организации, определять пути экономии ресурсов организации;

8) дать практические навыки определения экономических показателей и экономическую эффективность деятельности организации.

В соответствии учебным планом программы подготовки специалистов среднего звена по специальности среднего профессионального образования 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (программа базовой подготовки) изучается в 3, 4 семестре, аудиторная нагрузка составляет 50 часов лекционных занятий, 40 часов практических занятий, самостоятельная работа - 45 часов. Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Анализируемая дисциплина содержит 6 разделов (таблица 1):

1. Организация (предприятия), отрасль в условиях рынка.
2. Материально-техническая база организации (предприятия).
3. Кадры и оплата труда в организации.
4. Себестоимость, цена, прибыль и рентабельность - основные показатели деятельности организации (предприятия).
5. Планирование деятельности организации (предприятия).
6. Внешнеэкономическая деятельность организации (предприятия).

Таблица 1

Разделы (темы) дисциплины, виды учебной деятельности

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов			
		Всего часов	Аудиторная работа		Самост. работа
			Лекции	Практические занятия /семинары	
1	Раздел 1. Организация (предприятия), отрасль в условиях рынка	15	5	5	5
2	Раздел 2. Материально-техническая база организации (предприятия)	20	5	5	10
3	Раздел 3. Кадры и оплата труда в организации	30	10	10	10
4	Раздел 4. Себестоимость, цена, прибыль и рентабельность - основные показатели деятельности организации (предприятия)	30	10	10	10
5	Раздел 5. Планирование деятельности организации (предприятия)	20	10	5	5
6	Раздел 6. Внешнеэкономическая деятельность организации (предприятия).	20	10	5	5
	ИТОГО	135	50	40	45

Для анализа применения методов оценивания знаний обучающихся на теоретических занятиях по дисциплине «Экономика организации» в ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж» и последующего выбора методов оценивания знаний для проведения теоретического занятия, было проанализировано содержание дисциплины, представленное в рабочей программе дисциплины «Экономика организации» (таблица 2).

Таблица 2

Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

№ раздела	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	Раздел 1. Организация (предприятия), отрасль в условиях рынка	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие национальной экономики и её составные элементы: сектор экономики, отрасль. 2. Производственное предприятие; философия предприятия; внутренние и внешние факторы и их влияние на производство. 3. Понятие предпринимательства; важнейшие черты предпринимательства. 4. Научная организация труда, научная организация производства, научная организация управления на современном этапе хозяйствования. 5. Виды предпринимательства. 6. Хозяйства товарищества, общества. 7. Производственные кооперативы. 8. Унитарные предприятия. 9. Некоммерческие организации. 	устный опрос, экономическое эссе: Роль малого предприятия в экономике России.
2	Раздел 2. Материально-техническая база организации (предприятия)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Экономическая сущность основных фондов, их классификация. 2. Анализ состояния и динамики основных фондов. 3. Расчет коэффициента обновления, выбытия и износа. 4. Показатели эффективности использования основных фондов. 5. Фондовооруженность, фондоотдача, фондоемкость. 6. Сущность, классификация и структура оборотных средств. 7. Кругооборот оборотных средств. 8. Показатели оборачиваемости оборотных средств. 	тестирование, устный опрос, обсуждение в группах
3	Раздел 3. Кадры и оплата труда в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кадры и их классификация на предприятии. 2. Количественные и качественные характеристики кадров предприятия. 3. Производительность труда. 4. Анализ трудовых ресурсов предприятия. 5. Кадровые службы и основные этапы кадровой политики на предприятии. 6. Наём, отбор и обучение кадров. 	анализ конкретных ситуаций (кейсметод, кейс - стади), тестирование, устный опрос, решение задач

№ раздела	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела	Форма текущего контроля
		<p>7. Условия эффективного использования кадров.</p> <p>8. Основные положения оплаты труда.</p> <p>9. Механизм формирования зарплаты.</p> <p>10. Тарифная система, тарифная сетка, штатное расписание.</p> <p>11. Формы оплаты труда.</p> <p>12. Сдельная оплата труда: прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, аккордная, косвенно-сдельная.</p> <p>13. Повременная оплата труда: простая повременная, повременно-премиальная.</p> <p>14. Окладная форма оплаты труда.</p> <p>15. Бестарифная система оплаты труда.</p>	
4	Раздел 4. Себестоимость, цена, прибыль и рентабельность - основные показатели деятельности организации (предприятия)	<p>1. Понятие и состав издержек производства и обращения.</p> <p>2. Классификация затрат по признакам.</p> <p>3. Постоянные и переменные затраты.</p> <p>4. Безубыточный объем выпуска и продаж.</p> <p>5. Смета затрат на производство.</p> <p>6. Калькуляция себестоимости и ее значение.</p> <p>7. Методика включения смет косвенных расходов в себестоимость.</p>	решение задач, творческое задание по методике «Мозговой штурм»
5	Раздел 5. Планирование деятельности организации (предприятия)	<p>1. Сущность и принципы планирования.</p> <p>2. Виды планирования.</p> <p>3. Методы планирования.</p> <p>4. Стратегическое планирование.</p> <p>5. Бизнес-планирование.</p>	устный опрос, деловая игра
6	Раздел 6. Внешнеэкономическая деятельность организации (предприятия).	<p>1. Значение внешнеэкономической деятельности предприятия.</p> <p>2. Виды внешнеэкономических сделок.</p> <p>3. Совместное предпринимательство.</p> <p>4. Внешнеторговый контракт. Таможенная тарифная система.</p> <p>5. Лизинг и инжиниринг как форма кредитования экспорта на мировом рынке.</p> <p>6. Валютное регулирование.</p>	решение задач, обсуждение в группах, публичная презентация проекта

По результатам анализа таблицы 2 «Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)» методы оценивания знаний обучающихся на теоретических занятиях отсутствуют.

На наш взгляд, использование методов оценивания знаний на лекционных занятиях будет способствовать эффективному формированию теоретических знаний, активизации внимания студентов.

В рамках организации внеаудиторной (самостоятельной) работы (таблица 3) используются решение задач, написание эссе, тестов, которые не в полной мере способствуют обобщению теоретического материала.

Таблица 3

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине
«Экономика организации»

Раздел	Тема для самостоятельного изучения	Количество часов	Форма отчетности
1	2	3	4
Раздел 1. Организация (предприятия), отрасль в условиях рынка	<ol style="list-style-type: none"> 1. Виды предпринимательства. 2. Хозяйства товарищества, общества. 3. Производственные кооперативы. 4. Унитарные предприятия. 5. Некоммерческие организации. 	5	<p>Выполнение домашних заданий по разделу, работа с конспектом и литературой.</p> <p>Написание рефератов по темам: «Виды предпринимательства и их развитие», «Особенности организации предпринимательской деятельности за рубежом», «Бизнес - план как основа внутрифирменного планирования предприятия».</p> <p>Доклады о развитии и роли малого бизнеса в экономике России, о проблемах и тенденции развития акционерных обществ.</p>

Продолжение таблицы 3

<p>Раздел 2. Материально-техническая база организации (предприятия)</p>	<p>1. Показатели эффективности использования основных фондов. 2. Фондовооруженность, фондоотдача, фондоемкость. 3. Сущность, классификация и структура оборотных средств. Кругооборот оборотных средств. Показатели оборачиваемости оборотных средств.</p>	<p>5</p>	<p>Выполнение домашних заданий по разделу, работа с конспектом и литературой. На основе СМИ подготовить сообщения о влиянии конкуренции на ускорение обновления основных фондов, о резервах экономии</p>
<p>Раздел 3. Кадры и оплата труда в организации</p>	<p>1. Формы оплаты труда. 2. Сдельная оплата труда: прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, аккордная, косвенно-сдельная. 3. Повременная оплата труда: простая повременная, повременно-премиальная. 4. Окладная форма оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда.</p>	<p>10</p>	<p>Выполнение домашних заданий по разделу, работа с конспектом и литературой. На основе СМИ подготовить сообщения о проблемах дифференциации оплаты труда в России, о совершенствовании тарифной и бестарифной систем оплаты труда, о методах совершенствования организации труда на предприятии</p>
<p>Раздел 4. Себестоимость, цена, прибыль и рентабельность - основные показатели деятельности организации (предприятия)</p>	<p>1. Смета затрат на производство. 2. Калькуляция себестоимости и ее значение. 5. Методика включения смет косвенных расходов в себестоимость.</p>	<p>10</p>	<p>Выполнение домашних заданий по разделу, работа с конспектом и литературой. Подготовить доклад о причинах высокой себестоимости производства в России, о формировании ценовой политики на предприятиях различных форм собственности, о факторах, влияющих на повышение уровня рентабельности организации.</p>

Раздел 5. Планирование деятельности организации (предприятия)	1. Методологические основы планирования. 2. Стратегическое планирование- составной элемент стратегического управления. 3. Оперативное планирование 4. Бизнес-планирование.	10	Освоение типичных экономических ролей через участие в обучающих играх и тренингах, моделирующих ситуации из реальной жизни.
Раздел 6. Внешнеэкономическая деятельность организации (предприятия).	1. Внешнеторговый контракт. 2. Таможенная тарифная система. 3. Лизинг и инжиниринг как форма кредитования экспорта на мировом рынке.	10	Выполнение домашних заданий по разделу, работа с конспектом и литературой.

Также нами были проанализированы оценочные средства контроля формируемых компетенций по дисциплине «Экономика организации» с целью выявления используемых методов контроля и оценивания на теоретических и практических занятиях (таблица 4).

Таблица 4

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины
«Экономика организации»

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
1	2
Умения:	
определять организационно-правовые формы организаций;	семинарские занятия, оценка выполнения внеаудиторная самостоятельная работа, оценка реферата по теме «Организационно – правовые формы организаций района»
определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации;	практические занятия, внеаудиторная самостоятельная работа, контрольная работа
заполнять первичные документы по экономической деятельности организации;	оценка результатов практического занятия, внеаудиторная самостоятельная работа
рассчитывать по принятой методологии основные технико-экономические показатели деятельности организации;	оценка результатов практического занятия, внеаудиторная самостоятельная работа, контрольная работа
находить и использовать необходимую экономическую информацию	решение тестовых заданий, оценка выполнения внеаудиторной самостоятельной работы Знания:

Знания:	
Сущность организации, как основного звена экономики отраслей	отчёт по самостоятельной работе, тестирование
основные принципы построения экономической системы организации	семинарские занятия, оценка выполнения самостоятельной работы, тестирование
принципы и методы управления основными и оборотными средствами, методы оценки эффективности их использования	оценка выполнения внеаудиторной самостоятельной работы, контрольная работа
организацию производственного технологического процессов	оценка выполнения внеаудиторной самостоятельной работы, тестирование
состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации, показатели их эффективного использования	тестирование, оценка выполнения внеаудиторной самостоятельной работы, контрольная работа
тестирование, оценка выполнения внеаудиторной самостоятельной работы, контрольная работа механизмы ценообразования, формы оплаты труда Способы экономии ресурсов, энергосберегающие технологии	оценка выполнения внеаудиторной самостоятельной работы,

Таким образом, представленное содержание рабочей программы дисциплины «Экономика организации»: план самостоятельной работы, оценочные средства контроля формируемых компетенций, выявило, что методы оценивания знаний на теоретических занятиях не применяются, что не в полной мере способствует достижению цели и задач дисциплины.

В этой связи в следующих параграфах выпускной квалификационной работы будут обоснованы методы оценивания знаний для теоретических занятий, разработаны планы-конспекты теоретических занятий.

2.2. Реализация методов оценивания знаний обучающихся на теоретических занятиях по дисциплине «Экономика организации»

Для выбора используемых методов оценивания знаний по дисциплине «Экономика организации» потребовалось проанализировать планируемые результаты освоения дисциплины (таблица 5).

Планируемые результаты освоения дисциплины
«Экономика организации»

Наименование компетенции	Результаты освоения дисциплины
ОК 1.	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес
ОК 2.	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
ОК 3.	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
ОК 4.	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
ОК 5.	Владеть информационной культурой, анализировать и оценивать информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий.
ОК 6.	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
ОК 7.	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.
ОК 8.	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.
ОК 9.	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.
ПК 2.2.	Выполнять поручения руководства в составе комиссии по инвентаризации имущества в местах его хранения.
ПК 2.3.	Проводить подготовку к инвентаризации и проверку действительного соответствия фактических данных инвентаризации данным учета.
ПК 2.4.	Отражать в бухгалтерских проводках зачет и списание недостачи ценностей (регулировать инвентаризационные разницы) по результатам инвентаризации.
ПК 4.1.	Отражать нарастающим итогом на счетах бухгалтерского учета имущественное и финансовое положение организации, определять результаты хозяйственной деятельности за отчетный период.
ПК 4.2.	Составлять формы бухгалтерской отчетности в установленные законодательством сроки.
ПК 4.3.	Составлять налоговые декларации по налогам и сборам в бюджет, налоговые декларации по Единому социальному налогу (далее - ЕСН) и формы статистической отчетности в установленные законодательством сроки.
ПК 4.4.	Проводить контроль и анализ информации об имуществе и финансовом положении организации, ее платежеспособности и доходности.

Для достижения планируемых результатов освоения дисциплины: формирования общих и профессиональных компетенций в качестве методов оценивания знаний обучающихся на теоретических занятиях были использованы: карточки для обобщения знаний; речевые подсказки; мини-тест; «Одноминутное эссе»; обобщение в одном предложении.

В 3 семестре 2 курса обучения при изучении раздела 3 «Кадры и оплата труда в организации» дисциплины «Экономика организации» для проведения теоретических занятий были выбраны тема 4: «Анализ трудовых ресурсов»; тема 5 «Кадровые службы и основные этапы кадровой политики на предприятии».

1. Карточки для обобщения или для вопросов – это бланки карточек с вопросами, которые педагог периодически раздает студентам. Карточка заполнена с двух сторон: на первой стороне обучающемуся необходимо перечислить основные идеи из пройденного материала (раздела, темы) и обобщить их; на второй стороне обозначить, что обучающийся еще не понял из пройденного материала (раздела, темы) и сформулировать свои вопросы.

Для проектируемых занятий были разработаны карточки для обобщения знаний в следующем виде (таблица 6):

Первая сторона карточки – вопросы по пройденному материалу, с целью оценивания теоретической подготовки к занятию и обобщение сведений по изученной теме 3 «Производительность труда».

Вторая сторона карточки – диагностика освоения студентами пройденного материала по изученной теме 3 «Производительность труда».

Карточки для обобщения материала
по теме «Производительность труда»

Первая сторона карточки	Вторая сторона карточки
1. Дайте определение рабочей силы. 2. Что представляют собой кадры предприятия? 3. В чем состоят принципиальные положения оплаты труда? 4. Раскройте содержание форм и систем оплаты труда, их особенности.	Какие вопросы вызвали затруднения? Суть каких показателей не запомнили? Расчеты каких показателей вызвали затруднения? Ваши _____ вопросы?

С целью стимулирования интереса к изучению учебного материала по теме: «Анализ трудовых ресурсов предприятия» совместно со студентами обсуждались критерии оценки знаний по новой теме, исходя из плана занятия, соблюдая следующую процедуру:

1) перед началом занятия студентам была озвучена образовательная цель и задачи занятия;

2) мы предложили каждому обучающемуся написать один-два критерия, по которым будут оцениваться работы;

3) в обобщенном виде мы зафиксировали на доске критерии, предложенные обучающимися: по степени важности, с обозначением балла каждого критерия;

4) в процессе занятия с помощью вопросов к студентам мы получали обратную связь.

В качестве основы для выделения критериев мы определили следующие: понятия, определения; способы действий; классификации, методы, примеры.

2. «Речевые образцы» (подсказки). В процессе занятия, мы проговаривали теоретический материал с остановками, помогающими студентам строить ответ:

«Основным отличием анализа труда и трудовыми показатели является _____, потому что _____».

«В анализе трудовых ресурсов можно выделить три направления: первый – анализ использования рабочей силы, включающий в себя _____, второй – анализ производительности труда, включающий в себя _____, третий - _____, включающий в себя _____».

3. Одноминутное эссе на отдельных листках бумаги (анонимно).
Для написания одноминутного эссе студентам были заданы вопросы:

- Что самое главное вы узнали сегодня?
- Какие вопросы остались для вас непонятными?
- Что для вас было наиболее трудным?
- С каким типом заданий (задач) вы думаете, что не справитесь?

После завершения записей, были обсуждены непонятные моменты, на которые он должен немедленно отреагировать с помощью дополнительных заданий, методов, примеров.

Ответы студентов на поставленные вопросы способствовали корректировке в объяснении материала, примеров для следующего занятия.

Для проверки промежуточных результатов студентам был предложен мини тест.

4. «Мини-тест». Мини-тесты призваны оценивать фактические знания, умения и навыки обучающихся, т.е. знания конкретной информации, определенного материала. Это тесты, предполагающие выбор: из множества предложенных ответов; из правильного/неправильного ответа или предполагающие краткий ответ. Поэтапно, по итогам изучения плана студентам раздаются мини-тесты, с целью определения усвоения учебного материала. Результаты мини-теста не предполагают выставления отметки в журнал успеваемости и посещаемости, их цель – корректировка подачи учебной информации педагогом.

Мини-тест по теме: «Анализ трудовых ресурсов»

1. Что понимается под словом «Трудовые ресурсы» предприятия –
 - а) запас трудовых возможностей у людей;
 - б) всех тех, кто участвует в трудовом процессе;

- в) всех желающих участвовать в трудовом процессе;
- г) работающих в основных цехах;
- д) рабочих сдельщиков

2. К специалистам относятся

- а) главный механик;
- б) агент;
- в) кассир;
- г) инженер-механик;
- д) учётчик

4. Трудоемкость определяет-

- а) затраты труда на производство продукции;
- б) затраты рабочего времени на производство единицы продукции;
- в) количество продукции производимой в единицу времени;
- г) количество продукции высшего качества;
- д) затраты рабочего времени на вспомогательные работы

5. Показатели, характеризующие эффективность использования

трудовых ресурсов предприятия

- а) выработка продукции;
- б) трудоёмкость;
- в) валовая продукция;
- г) фонд ресурсов труда;
- д) указанное в п. а, б

На использование данной техники формативного оценивания отводится не более 3-5 минут занятия. Опираясь на критерии оценки, предложенные педагогом, обучающиеся могут проверить свои тесты (самооценка) или работы своих однокурсников (взаимооценка). По итогам проведенных теоретических занятий было выдано домашнее задание, в основе которого был использован метод оценивания знаний – метод формативного оценивания - обобщение в одном предложении.

Студентам было предложено представить в виде схемы материал занятия и сделать обобщение в одном предложении, в котором будут ответы на вопросы: «Кто? Что? Где? Когда? Почему? Как?» (рисунок 1).



Рис.1. Пример выполнения схемы

Пример обобщения в виде одного предложения: Значение анализа трудовых ресурсов заключается в сборе и анализе материалов подразделений организации, показателей работы, отзывах сотрудников с целью составления отчета с рекомендациями по кадровым решениям.

Для правильного использования методов оценивания знаний на теоретических занятиях по дисциплине «Экономика организации» необходимо учитывать ряд рекомендаций.

Рекомендация 1. Обеспечение обратной связи. В процессе проведения теоретического занятия необходимо регулярно обеспечивать обратную связь, предоставляя обучающимся высказывать комментарии, замечания и т.п. по поводу их деятельности.

Рекомендация 2. Активизация деятельности обучающихся. Важно, чтобы обучающиеся принимали активное участие в организации процесса собственного обучения.

Рекомендация 3. Вариативность использования методов, приемов обучения и оценивания. В зависимости от изменения результатов обучения обучающихся необходимо менять техники и технологии обучения. Важно использовать различные приемы, методы оценивания на занятиях. Чередовать имеющиеся.

Рекомендация 4. Самооценка и взаимооценка результатов деятельности. Необходимо научить обучающихся принципам самооценки и способам улучшения собственных результатов.

Рекомендация 5. Обеспечение формативного характера оценивания. Отметка, полученная на теоретическом занятии, в журнал успеваемости и посещаемости не выставляется. Отметка регистрируется в личном журнале преподавателя.

Таким образом, представленное содержание организации теоретического занятия с использованием методов оценивания знаний позволяет анализировать результаты оценивания/наблюдения на протяжении всей учебной деятельности, оперативно определять темы, цели и задачи, в которых обучающиеся добились хороших результатов и те моменты, которые требуют дальнейшего улучшения, достоинства и недостатки форм преподавания, возможные пути их совершенствования.

2.3. Планы-конспекты теоретических занятий по дисциплине «Экономика организации» с использованием методов оценивания знаний

Дисциплина: «Экономика организации»

Раздел (модуль) № 3 Кадры и оплата труда в организации.

Тема № 4. «Анализ трудовых ресурсов предприятия».

План темы:

1. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.
2. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов.
3. Анализ производительности труда.

Цели занятия:

1. **Обучающая цель:** сформировать представления об анализе трудовых ресурсов на предприятии.

2. Воспитательная цель: способствовать к воспитанию самостоятельности, сотрудничества.

3. Развивающая цель: продолжить развитие экономического мышления обучающихся.

Форма обучения: теоретическое занятие.

Методы обучения: словесно-наглядный.

Форма организации познавательной деятельности: индивидуальная, с применением фронтальной, групповой.

Ключевые слова: трудовые ресурсы предприятия, квалификационный уровень персонала предприятия, текучесть кадров, обобщающие, частные и вспомогательные показатели производительности труда.

Межпредметные связи: «Экономика».

Внутрипредметные связи: тема № 3 «Производительность труда»

План занятия:

Этапы занятия	Деятельность педагога	Деятельность студентов	Используемые средства
Организационный этап	Приветствие. Проверка посещаемости	Приветствуют преподавателя. Докладывают об отсутствующих	Речевая коммуникация
Мотивационный этап. Постановка цели, задач, мотивация учебной деятельности	Педагог сообщает тему занятия, цели, план	Осмысливают поставленные преподавателем цели, записывают дату и тему занятия	Речевая коммуникация
Актуализация знаний	1. Педагог раздает карточки для обобщения изученного материала по предыдущей теме «Производительность труда». 2. Педагог раскрывает содержание пунктов плана темы. В процессе занятия педагог проговаривает теоретический материал с остановками – «речевыми образцами (подсказками),	1. Обучающиеся перечисляют основные идеи из пройденного материала, с выделением вопросов, вызывавших затруднения, формулирование собственных вопросов 2. Обучающиеся дополняют речь преподавателя	Беседа с обучающимися

	помогающими студентам строить ответ		
Первичное закрепление новых знаний	Педагог предлагает обучающимся написать одноминутное эссе с выделением ключевых позиций изучаемой темы.	Обучающиеся выполняют задание. Обсуждение вопросов, отраженных в эссе, педагог дополняет информацией с помощью заданий, методов, примеров. Обучающиеся задают уточняющие вопросы.	Беседа с обучающимися
Контроль усвоения	Педагог предоставляет к выполнению обучающимся раздаточный материал – мини-тест.	Обучающийся отвечают на тестовые вопросы. По итогам выполнения теста задают уточняющие вопросы.	Беседа с обучающимися
Подведение итогов занятия	Педагог обобщает изученный материал. Отвечает на вопросы обучающихся и выдает задание на внеаудиторную (самостоятельную) работу	Задают вопросы. Записывают домашнее задание: представить в виде схемы материал темы и сделать обобщение.	Беседа с обучающимися

Конспект-занятия

1. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами [18, 23, 25, 43,].

Трудовые ресурсы - часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли.

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

Весь персонал предприятия делится на две группы: промышленно-производственный персонал (ППП) и персонал непромышленных хозяйств. Работники ППП подразделяются на рабочих и служащих.

В составе служащих выделяют руководителей, специалистов и др. служащих (конторский, учетный персонал).

В процессе анализа фактическая среднесписочная численность (ССЧ) отдельных категорий сопоставляется с плановой в абсолютном выражении и в процентах к соответствующей базе, при этом необходимо изучить изменение структуры персонала.

Наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой - изучение ее движения. Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих коэффициентов:

- оборота по приёму = $\frac{\text{принято работников всего}}{\text{среднесписочная численность работников}}$
- оборота по выбытию = $\frac{\text{уволено работников всего}}{\text{среднесписочная численность работников}}$
- общего оборота = $\frac{\text{принято работников} - \text{уволено работников}}{\text{среднесписочная численность работников}}$
- текучести = $\frac{\text{уволено по своему желанию и нарушения дисциплины}}{\text{кадров среднесписочная численность работников}}$
- постоянства кадров = $\frac{\text{количество работников, проработавших год}}{\text{среднесписочная численность работников}}$

Коэффициенты движения кадров не планируются, поэтому их анализ производится сравнением показателей отчетного года с показателями предыдущего года. Текучесть рабочих играет большую роль в деятельности предприятия. Постоянные кадры, длительное время работающие на предприятии, совершенствуют свою квалификацию, осваивают смежные профессии, быстро ориентируются в любой нетипичной обстановке, создают определенную деловую атмосферу в коллективе, активно влияя на производительность труда. Коэффициенты постоянства и стабильности кадров отражают уровень оплаты труда и удовлетворенность работников условиями труда, трудовыми и социальными льготами.

2. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов.

Но показатели обеспеченности предприятия работниками еще не характеризуют степень их использования и, естественно, не могут являться факторами, непосредственно влияющими на объём выпускаемой продукции. Выпуск продукции зависит не столько от численности работающих, сколько от количества затраченного труда, определяемого количеством рабочего времени. Поэтому необходимо изучить эффективность использования рабочего времени трудового коллектива предприятия.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих (ЧР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д), средней продолжительности рабочего дня (П):

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} \cdot \text{Д} \cdot \text{П}$$

Объектом анализа в данном случае является величина отклонения фактически отработанного времени в человеко-часах в отчетном периоде от соответствующего показателя за предыдущий год. На это отклонение могут повлиять такие факторы как: изменение численности рабочих, изменение продолжительности рабочего периода и изменение продолжительности рабочей смены.

Влияние этих факторов на изменение фонда рабочего времени можно установить способом цепной подстановки:

$$\text{ФРВ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_{\text{ф}} - \text{ЧР}_{\text{пл}}) \cdot \text{Д}_{\text{пл}} \cdot \text{П}_{\text{пл}}$$

$$\text{ФРВ}_{\text{д}} = (\text{Д}_{\text{ф}} - \text{Д}_{\text{пл}}) \cdot \text{ЧР}_{\text{ф}} \cdot \text{П}_{\text{пл}}$$

$$\text{ФРВ}_{\text{п}} = (\text{П}_{\text{ф}} - \text{П}_{\text{пл}}) \cdot \text{Д}_{\text{ф}} \cdot \text{ЧР}_{\text{ф}}$$

Возможно, что рабочее время согласно установленному трудовому режиму используется полностью: нет ни простоев, ни прогулов. Но возможны и потери рабочего времени как результат прогулов и простоев оборудования от неэффективного использования рабочего времени.

Различают понятия явочные дни, целодневные и внутрисменные простои, неявки и прогулы. Рабочий может явиться на работу и не работать в течение всей смены или части смены. Отсюда понятие целодневных и внутрисменных простоев. Прогул - это неявка на работу по неуважительным причинам, то есть без законных к тому оснований.

При анализе важно установить, какие из причин, вызвавшие потери рабочего времени, зависят от трудового коллектива (прогулы, простои оборудования по вине рабочих и т.д.) и какие не обусловлены его деятельностью (отпуска, например). Устранение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом, не требующим капитальных вложений, но позволяющим быстро получить отдачу.

Также необходимо обратить внимание на непроизводительные затраты рабочего времени (скрытые потери рабочего времени). Это затраты рабочего времени на изготовление забракованной продукции и исправление брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса.

Для определения непроизводительных потерь рабочего времени, связанных с браком, необходимо сумму заработной платы рабочих в забракованной продукции и выплаченной зарплаты рабочим на его исправление разделить на среднечасовую зарплату рабочих.

Сокращение потерь рабочего времени - один из резервов увеличения выпуска продукции. Однако надо иметь в виду, что потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объёма производства продукции, т.к. они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов большое внимание уделяется изучению показателей производительности труда.

3. Анализ производительности труда

Мера эффективности труда в процессе производства получила название производительности труда. Иными словами, под производительностью труда

понимается его результативность или способность человека производить за единицу рабочего времени определенный объем продукции.

На рабочем месте, в цехе, на предприятии производительность труда определяется количеством продукции, которую производит рабочий за единицу времени (выработка), или количеством времени, затрачиваемого на изготовление единицы продукции (трудоемкость).

Этому показателю необходимо уделять особое внимание, т.к. именно от него зависит уровень многих других показателей - объем выработанной продукции, уровень ее себестоимости, расход фонда заработной платы и др.

Обобщающий показатель производительности труда (выработка на одного работающего или одного рабочего) в значительной степени зависит от материалоемкости отдельных видов продукции, объема кооперированных поставок, структуры продукции.

Производительность труда исчисляется на одного работника ППП и на одного рабочего. Наличие этих двух показателей позволяет проанализировать сдвиги структуры персонала предприятия. Более высокий темп роста производительности труда одного работника ППП по сравнению с темпом роста производительности труда одного рабочего свидетельствует об увеличении удельного веса рабочих в общей численности ППП и о снижении удельного веса служащих. Рост удельного веса служащих оправдан лишь в том случае, если при этом достигается повышение производительности труда всего персонала ППП за счет более высокой организации производства, труда и управления. Как правило, темпы роста производительности труда одного работника ППП (одного работающего) должны быть равны или быть выше темпов роста производительности одного рабочего.

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих и частных показателей.

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная, среднечасовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном

выражении. Частные показатели - это затраты времени на производство единицы продукции в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час.

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

$$ГВ = УД * Ч Д * Ч П Ч * СВ$$

В свою очередь эти факторы можно выразить следующим образом:

$$\text{Среднегодовая выработка продукции (ГВ)} = \frac{\text{ТП}}{\text{ССЧ ППП}}$$

$$\text{Доля рабочих в общей численности (УД)} = \frac{\text{ССЧ рабочих}}{\text{ССЧ ППП}}$$

$$\text{Количество отработанных дней одним} = \frac{\text{общее число отработанных ч/д}}{\text{Рабочим за год (Д) ССЧ рабочих}}$$

$$\text{Средняя продолжительность рабочего} = \frac{\text{общее число отработанных}}{\text{ч/ч}}$$

Дня (П) общее число отработанных ч/д

$$\text{Средне часовая выработка продукции (СВ)} = \frac{\text{ТП}}{\text{Общее число отработанных ч/ч}}$$

Методы оценивания знаний обучающихся на теоретическом занятии по теме 4 «Анализ трудовых ресурсов на предприятия» представлены в параграфе 2.1.

Дисциплина: «Экономика организации»

Раздел (модуль) № 3 Кадры и оплата труда в организации.

Тема № 5. «Кадровые службы и основные этапы кадровой политики на предприятии».

План темы:

- Типы кадровой политики.

- Кадровая стратегия.
- Этапы проектирования кадровой политики.
- Пути реализации кадровой политики.

Цели занятия:

- 1. Обучающая цель:** сформировать о деятельности кадровых служб, их видов, специфике построения кадровой политики на предприятии.
- 2. Воспитательная цель:** способствовать воспитанию культуры общения, интереса к профессии.
- 3. Развивающая цель:** продолжить развитие профессионального мышления обучающихся.

Форма обучения: теоретическое занятие.

Методы обучения: словесно-наглядный.

Форма организации познавательной деятельности: индивидуальная, групповая.

Ключевые слова: кадровая политика, типы кадровой политики, этапы проектирования и пути реализации кадровой политики.

Межпредметные связи: «Экономика».

Внутрипредметные связи: тема № 4 «Анализ трудовых ресурсов предприятия»

План занятия:

Этапы занятия	Деятельность педагога	Деятельность студентов	Используемые средства
Организационный этап	Приветствие. Проверка посещаемости	Приветствуют преподавателя. Доклаживают об отсутствующих	Речевая коммуникация
Мотивационный этап. Постановка цели, задач, мотивация учебной деятельности	Педагог сообщает тему занятия, цели, план	Осмысливают поставленные преподавателем цели, записывают дату и тему занятия	Речевая коммуникация
Актуализация знаний	1. Педагог раздает карточки для обобщения	1. Обучающиеся перечисляют основные	Беседа с обучающимися

	изученного материала по предыдущей теме «Анализ трудовых ресурсов предприятия». 2. Педагог раскрывает содержание пунктов плана темы. В процессе занятия педагог проговаривает теоретический материал с остановками – «речевыми образцами (подсказками), помогающими студентам строить ответ	идеи из пройденного материала, с выделением вопросов, вызывавших затруднения, формулирование собственных вопросов. 2. Обучающиеся дополняют речь преподавателя	
Первичное закрепление новых знаний	Педагог предлагает обучающимся написать одноминутное эссе с выделением ключевых позиций изучаемой темы.	Обучающиеся выполняют задание. Обсуждение вопросов, отраженных в эссе, педагог дополняет информацией с помощью заданий, методов, примеров. Обучающиеся задают уточняющие вопросы.	Беседа с обучающимися
Контроль усвоения	Педагог предоставляет к выполнению обучающимся раздаточный материал – мини-тест.	Обучающийся отвечают на тестовые вопросы. По итогам выполнения теста задают уточняющие вопросы.	Беседа с обучающимися
Подведение итогов занятия	Педагог обобщает изученный материал. Отвечает на вопросы обучающихся и выдает задание на внеаудиторную (самостоятельную) работу	Задают вопросы. Записывают домашнее задание: представить в виде схемы материал темы и сделать обобщение.	Беседа с обучающимися

План-конспект

3. Типы кадровой политики [18, 23, 25, 43,]..

Термин «кадровая политика» определяется следующим образом: кадровая политика - генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного

своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития компании.

Каждая фирма должна иметь комплекс документации, определяющий содержание кадровой политики как системы работы с персоналом, ее цели, основные принципы, методы, источники финансирования и т.п.

Содержание кадровой политики включает в себя:

- планирование кадров;
- обоснование использования на практике тех или иных методов и средств реализации целей и задач кадровой политики организации;
- систему контроля персонала.

Кадровая политика формируется с учетом состояния:

Внешней среды, в которой развивается организация: экономической системы; социальных отношений; политической ситуации.

Внутренней системы организации: стратегических целей и задач; корпоративной культуры; качественных характеристик трудового коллектива; условий труда; экономического положения.

Основные характеристики кадровой политики в компании:

1. Связь со стратегией развития организации.
2. Ориентация на долгосрочное планирование.
3. Значимость роли персонала.
4. Философия фирмы в отношении работников.
5. Система взаимосвязанных функций и процедур по работе с персоналом.

Сравнительная характеристика двух типов кадровой политики

Кадровый процесс	Типы кадровой политики	
	открытая	закрытая
Набор персонала	Ситуация высокой конкуренции на рынке труда.	Ситуация дефицита рабочей силы, отсутствие притока новых рабочих рук.
Адаптация персонала	Возможность быстрого включения в конкурентные	Эффективная адаптация за счет института наставников

	отношения, внедрение новых для организации подходов, предложенных новичками.	(«опекунов»), высокой сплоченности коллектива, включение в традиционные подходы.
Обучение и развитие персонала	Часто проводится во внешних центрах, способствует заимствованию нового.	Часто проводится во внутрикорпоративных центрах, способствует формированию единого взгляда, общих технологий, адаптировано к работе организации.
Продвижение персонала	Затруднена возможность роста, так как преобладает тенденция набора персонала.	Предпочтение при назначении на вышестоящие должности всегда отдается сотрудникам компании, проводится планирование карьеры.
Мотивация и стимулирование	Предпочтение отдается вопросам стимулирования (внешней мотивации).	Предпочтение отдается вопросам мотивации (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности, социальном принятии).
Внедрение инноваций	Постоянное инновационное воздействие со стороны новых сотрудников, основной механизм инноваций - контракт, определение ответственности сотрудника и организации.	Необходимость специально инициировать процесс разработки инноваций, высокое чувство причастности, ответственности за изменения за счет осознания общности судьбы человека и предприятия.

4. Кадровая стратегия

Под стратегией менеджмента персонала понимается совокупность принципиальных подходов к реализации ключевых задач по кадровому направлению деятельности организации, отражающих особенности как ее текущего положения, так и перспективного развития.

На формирование долгосрочной кадровой стратегии в современных условиях оказывают непосредственное влияние следующие внешние и внутренние факторы:

- «миссия» конкретной организации как концепция ее изначального появления, функционирования и дальнейшего развития на

- соответствующем сегменте рынка, определяемая организацией на стадии своего формирования;
- состояние рынка трудовых ресурсов необходимой специализации на территории данного региона;
 - имидж конкретной организации в глазах потенциальных и действующих сотрудников (достаточно сопоставить реальные возможности по привлечению и сохранению «элитного» персонала у известных структур, входящих в «Большую десятку», и любого из вновь созданных малых предприятий);
 - финансовые возможности конкретной организации по содержанию наемного персонала, в том числе - обеспечению функционирования системы персонального менеджмента;
 - степень компетентности сотрудников службы персонала (практика внедрения любых систем управления неоднократно доказывала прямую зависимость его конечных результатов от квалификации непосредственных пользователей).

На разработку стратегии могут оказывать прямое влияние и другие факторы, в том числе субъективного характера (например, понимание роли персонального менеджмента руководителем, личный авторитет начальника службы персонала среди руководителей линейных подразделений и т.п.). Решающее воздействие на данный процесс могут оказать собственники организации, для которых не всегда является очевидной целесообразность реорганизации управления персоналом структуры, обеспечивающей приемлемые финансовые результаты.

5. Этапы проектирования кадровой политики

В процессе создания организации необходимо спроектировать ее кадровую политику, в соответствии со следующими этапами.

Этап 1. Нормирование.

Цель - согласование принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития.

Необходимо провести анализ корпоративной культуры, стратегии и этапа развития организации, спрогнозировать возможные изменения, конкретизировать образ желаемого сотрудника, пути его формирования и цели работы с персоналом.

Этап 2. Программирование.

Цель - разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, конкретизированных с учетом существующих условий и возможных изменений ситуации.

Необходимо построить систему процедур и мероприятий по достижению целей, своего рода кадровых технологий, закрепленных в документах, формах, и с учетом как современного состояния организации, возможных изменений, а также корпоративных ценностей.

б. Пути реализации кадровой политики

Основные мероприятия по реализации кадровой политики:

В области перспектив развития персонала: количественное и качественное планирование персонала; структурирование и планирование расходов на персонал.

В области внутренней и внешней занятости персонала: непрерывное, последовательное планирование занятости; сравнение существующих и перспективных требований к вакантным должностям и кадровому составу; профессиональный и кадровый мониторинг в учебных заведениях; адаптация сотрудников; регулярное представление информации о стратегии и деятельности организации; повышение квалификации персонала.

В системе выплат вознаграждений:

- 1) гибкие системы оплаты труда;
- 2) гибкая система начисления надбавок и доплат;
- 3) премирование.

В соответствии с представленным содержанием теоретического занятия, рекомендуемых информационных источников студентам было предложено представить в виде схемы материал темы и сделать обобщение.

Рекомендуемые учебные издания, интернет-источники для выполнения домашнего задания: Основной источник: «Экономика организации (предприятия): учебник / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. – 10-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2016 – 416с. – (Среднее профессиональное образование). Дополнительный источник Мамазанова Б.Г. Управление оплатой труда: учебное пособие - М.: Финансы и статистика, 2003.

Интернет-источники: romique.com, [economy-bases](http://economy-bases.com), [cool referat.com](http://cool-referat.com), studyspace.ru

Выводы по второй главе

Во второй главе исследования был проведен анализ использования методов оценивания знаний на теоретических занятиях в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации» на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский многопрофильный колледж» были проанализированы Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), учебный план программы подготовки специалистов среднего звена по специальности среднего профессионального образования 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (программа базовой подготовки), рабочая программа дисциплины «Экономика организации».

Проанализировав содержание дисциплины «Экономика организации», представленное с рабочей программе дисциплины: разделы (темы) дисциплины, виды учебной деятельности, содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам), самостоятельную работу обучающихся по дисциплине, оценочные средства контроля формируемых компетенций по дисциплине планируемые результаты освоения дисциплины, установлено, что выделение отдельных методов оценивания знаний для теоретических (лекционных) занятий в программе не представлено.

Для решения обозначенной проблемы были разработаны методические рекомендации, направленные на эффективное использование методов оценивания знаний на теоретических занятиях по дисциплине «Экономика организации», разработаны подробные планы-конспекты, в которых отражены реализованные методы оценивания знаний: карточки для обобщения знаний; речевые подсказки; мини-тест; «Одноминутное эссе»; обобщение в одном предложении.

Заключение

По итогам проведенного исследования мы выявили, что методы оценивания представляют собой способы деятельности преподавателя и обучающихся, в ходе которых выявляются уровни усвоения учебного материала и овладения обучающимися требуемыми знаниями, умениями, навыками и компетенциями.

Рассматривая возможности использования методов оценивания, выявлено, что профессиональных образовательных организациях основными методами оценивания уровня сформированности компетенций у обучающихся являются: устный, письменный и практический опрос, тестирование, оценивание результатов внеаудиторной самостоятельной работы (рефераты, эссе, проекты и др.).

Данные методы оценивания знаний в психолого-педагогической литературе относятся к группе традиционных методов контроля и оценивания.

Назначение этих методов заключается в том, чтобы наилучшим образом обеспечить своевременную и всестороннюю обратную связь между обучающимися и преподавателем, на основании которой устанавливается, как обучающиеся воспринимают и усваивают учебный материал.

В условиях модернизации системы профессионального образования актуализируются и альтернативные (нетрадиционные) методы оценивания: метод case-study или метод конкретных ситуаций; рейтинговая система оценки, POPS-формула, синквейн, методы формативного оценивания знаний, карточки для обобщения или для вопросов, одноминутное эссе, речевые образцы (подсказки), проверка ошибочности понимания, индивидуальные беседы, трехминутная пауза, мини-тест, написание эссе; разработка исследовательских проектов; составление портфолио и др.

Каждый метод имеет свои достоинства и недостатки, область применения, ни один из них не может быть признан единственным, способным диагностировать все аспекты процесса обучения. Только правильное и педагогически целесообразное сочетание всех методов способствует повышению качества учебно-воспитательного процесса.

Изучив разнообразие существующих классификаций методов оценивания знаний, в выпускной квалификационной работе мы придерживались техники формативного оценивания, предложенной учеными, Р.Х. Шакирова, А.А. Буркитовой, О.И. Дудкиной, Е.Н. Кохаевой.

Во второй главе исследования был проведен анализ использования методов оценивания знаний на теоретических занятиях в процессе преподавания дисциплины «Экономика организации» на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский многопрофильный колледж» были проанализированы Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), учебный план программы подготовки специалистов среднего звена по специальности среднего профессионального образования 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (программа базовой подготовки), рабочая программа дисциплины «Экономика организации».

Проанализировав содержание дисциплины «Экономика организации», представленное с рабочей программе дисциплины: разделы (темы) дисциплины, виды учебной деятельности, содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам), самостоятельную работу обучающихся по дисциплине, оценочные средства контроля формируемых компетенций по дисциплине планируемые результаты освоения дисциплины, установлено, что выделение отдельных методов оценивания знаний для теоретических (лекционных) занятий в программе не представлено.

Целью освоения дисциплины «Экономика организации» является формирование знаний, умений, навыков и компетенций у студентов в области экономики организации и использование их в профессиональной деятельности.

В соответствии учебным планом программы подготовки специалистов среднего звена по специальности среднего профессионального образования 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (программа базовой подготовки) изучается в 3, 4 семестре, аудиторная нагрузка составляет 50 часов лекционных занятий, 40 часов практических занятий, самостоятельная работа - 45 часов. Вид промежуточной аттестации – экзамен. Дисциплина содержит 6 разделов.

Для достижения планируемых результатов освоения дисциплины: формирования общекультурных и профессиональных компетенций в качестве методов оценивания знаний обучающихся на теоретических занятиях были использованы: карточки для обобщения знаний; речевые подсказки; мини-тест; «Одноминутное эссе»; обобщение в одном предложении.

Для проектируемых занятий были разработаны карточки для обобщения знаний:

первая сторона карточки – вопросы по пройденному материалу, с целью оценивания теоретической подготовки к занятию и обобщение сведений по изученной теме 3 «Производительность труда»;

вторая сторона карточки – диагностика освоения студентами пройденного материала по изученной теме 3 «Производительность труда».

Ответы студентов на поставленные вопросы способствовали корректировке в объяснении материала, примеров для следующего занятия.

Для проверки промежуточных результатов студентам был предложен мини тест.

«Мини-тест». Мини-тесты призваны оценивать фактические знания, умения и навыки обучающихся, т.е. знания конкретной информации,

определенного материала. Это тесты, предполагающие выбор: из множества предложенных ответов; из правильного/неправильного ответа или предполагающие краткий ответ.

По итогам проведенных теоретических занятий было выдано домашнее задание, в основе которого был использован метод оценивания знаний – метод формативного оценивания - обобщение в одном предложении.

Студентам было предложено представить в виде схемы материал занятия и сделать обобщение в одном предложении, в котором будут ответы на вопросы: «Кто? Что? Где? Когда? Почему? Как?».

Для правильного использования методов оценивания знаний на теоретических занятиях по дисциплине «Экономика организации» необходимо учитывать ряд рекомендаций:

Рекомендация 1. Обеспечение обратной связи. В процессе проведения теоретического занятия необходимо регулярно обеспечивать обратную связь, предоставляя обучающимся высказывать комментарии, замечания и т.п. по поводу их деятельности.

Рекомендация 2. Активизация деятельности обучающихся. Важно, чтобы обучающиеся принимали активное участие в организации процесса собственного обучения.

Рекомендация 3. Вариативность использования методов, приемов обучения и оценивания. В зависимости от изменения результатов обучения обучающихся необходимо менять техники и технологии обучения. Важно использовать различные приемы, методы оценивания на занятиях. Чередовать имеющиеся.

Рекомендация 4. Самооценка и взаимооценка результатов деятельности. Необходимо научить обучающихся принципам самооценки и способам улучшения собственных результатов.

Рекомендация 5. Обеспечение формативного характера оценивания. Отметка, полученная на теоретическом занятии, в журнал успеваемости и

посещаемости не выставляется. Отметка регистрируется в личном журнале преподавателя.

Таким образом, представленное содержание теоретических занятий с использованием методов оценивания знаний позволяет анализировать результаты оценивания/наблюдения на протяжении всей учебной деятельности, оперативно определять темы, цели и задачи, в которых обучающиеся добились хороших результатов и те моменты, которые требуют дальнейшего улучшения, достоинства и недостатки форм преподавания, возможные пути их совершенствования.

На основании вышеизложенного следует заключить, что задачи выпускной квалификационной работы решены, а цель достигнута.