



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ 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

**Пути повышения эффективности рейтинговой системы оценивания
качества учебных достижений обучающихся по дисциплинам
профессионального цикла**

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы бакалавриата
«Экономика и управление»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

95,07 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«16» августа 2026 г.


Зав. кафедрой Э,УиП

 Корнеев Д.Н.

Выполнил(а):

Студент(ка) группы ЗФ-409-081-3-1
Старкова Татьяна Николаевна

Научный руководитель:
ассистент

Камнева Виктория Викторовна 

Челябинск
2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ	
1.1 Сущность и функции рейтинговой системы оценивания в профессиональном образовании.....	6
1.2 Нормативно-правовые и методические основы внедрения рейтинговой системы	11
1.3 Особенности и механизмы реализации рейтинговой системы оценки качества учебных достижений обучающихся в профессиональных образовательных организациях	16
Вывод по первой главе	25
ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В НОУ СПО «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»	
2.1 Характеристика профессиональной образовательной организации	27
2.2 Анализ системы оценки качества учебных достижений обучающихся в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж»	33
2.3 Рекомендации по повышению эффективности рейтинговой системы оценивания качества учебных достижений обучающихся по дисциплинам профессионального цикла.....	41
Вывод по второй главе.....	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	52
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	57
ПРИЛОЖЕНИЕ	63

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях модернизации профессионального образования особую значимость приобретает поиск эффективных механизмов оценки качества учебных достижений обучающихся. Рейтинговая система оценивания, позволяющая комплексно учитывать результаты учебной деятельности на протяжении всего периода освоения дисциплины, становится важным инструментом управления образовательным процессом. Однако её реализация на практике нередко сталкивается с рядом проблем: недостаточной прозрачностью критериев, неравномерностью распределения баллов, сложностями автоматизации расчётов и низкой мотивационной отдачей. В этой связи актуализируется необходимость системного анализа действующей практики и разработки научно-обоснованных рекомендаций по совершенствованию рейтингового оценивания в профессиональных образовательных организациях.

Актуальность темы исследования обусловлена следующими факторами: во-первых, требованиями федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования к объективности и комплексности оценки результатов обучения; во-вторых, потребностью образовательных организаций в инструментах непрерывного мониторинга учебных достижений; в-третьих, необходимостью повышения мотивации обучающихся через прозрачную и справедливую систему накопления баллов. Степень разработанности проблемы отражает широкий круг исследований отечественных учёных (В. П. Беспалько, Г. К. Селевко, М. В. Кларин), посвящённых теориям оценивания и рейтинговым технологиям. Вместе с тем, специфика применения рейтинговой системы в условиях колледжей и техникумов, особенно по дисциплинам профессионального цикла, требует дополнительного изучения и адаптации методических решений.

Цель исследования заключается в разработке и обосновании рекомендаций по повышению эффективности рейтинговой системы

оценивания качества учебных достижений обучающихся по дисциплинам профессионального цикла в профессиональной образовательной организации.

Объект исследования – процесс оценивания качества учебных достижений обучающихся в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования – механизмы функционирования и пути совершенствования рейтинговой системы оценивания учебных достижений по дисциплинам профессионального цикла.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1) изучить сущность и механизмы реализации рейтинговой системы оценки качества учебных достижений обучающихся в профессиональных образовательных организациях;

2) проанализировать нормативно-правовые и методические основы внедрения рейтинговой системы;

3) провести диагностику действующей системы оценивания в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж»;

4) разработать и обосновать рекомендации по повышению эффективности рейтинговой системы оценивания качества учебных достижений обучающихся по дисциплинам профессионального цикла в профессиональной образовательной организации;

Методы исследования:

1) теоретические (анализ нормативно-правовой базы, научной литературы, синтез, обобщение);

2) эмпирические (анкетирование педагогов и обучающихся, наблюдение, анализ документации, метод экспертных оценок);

3) статистические (обработка данных, построение диаграмм, расчёт средних показателей).

База экспериментальной работы – Негосударственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Челябинский юридический колледж» (далее – НОУ СПО «ЧЮК»), где проведён анализ

действующей рейтинговой системы на примере дисциплин профессионального цикла.

Теоретическая значимость исследования заключается в систематизации научных подходов к рейтинговому оцениванию в профессиональном образовании, выделении особенностей и механизмов реализации рейтинговой системы оценки качества учебных достижений обучающихся в профессиональных образовательных организациях

Практическая значимость состоит в разработке рекомендаций по повышению эффективности рейтинговой системы оценивания качества учебных достижений обучающихся по дисциплинам профессионального цикла в профессиональной образовательной организации: корректировка весовых коэффициентов видов работ, внедрение цифровых инструментов расчёта рейтинга, формирование понятных для студентов правил накопления баллов. Результаты исследования могут быть использованы в практике других профессиональных образовательных организаций при условии адаптации систем оценивания.

Структура и объём работы - выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений. В первой главе рассмотрены теоретические аспекты рейтинговой системы оценивания, во второй — проведён анализ практики Негосударственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Челябинский юридический колледж» (далее – НОУ СПО «ЧЮК») и предложены пути повышения эффективности системы.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

1.1 Сущность и функции рейтинговой системы оценивания в профессиональном образовании

В современной педагогической науке и практике проблема объективной и многомерной оценки учебных достижений обучающихся приобретает особую актуальность. Традиционная пятибалльная система, несмотря на свою историческую укорененность и простоту применения, демонстрирует ряд существенных ограничений: она не позволяет в полной мере отследить динамику освоения компетенций, не учитывает разнообразие форм учебной деятельности, зачастую сводится к итоговой оценке без отражения промежуточных результатов. В этих условиях рейтинговая система оценивания выступает как перспективная альтернатива, отвечающая требованиям компетентного подхода и индивидуализации образовательного процесса [24; 36].

Под рейтинговой системой оценивания принято понимать накопительную систему учёта учебных достижений обучающихся, основанную на балльной оценке различных видов учебной деятельности в течение определённого временного периода (семестра, учебного года). Ключевой принцип – кумулятивность: итоговый результат формируется как сумма баллов, набранных за выполнение разноплановых заданий (аудиторная работа, самостоятельная работа, контрольные мероприятия, проектная деятельность и т. п.). В качестве рабочего определения можно принять следующую формулировку: рейтинг — это индивидуальный численный показатель интегральной оценки качества подготовки обучающегося, представляющий собой сумму баллов, набранную за определённые виды деятельности в установленные сроки по заранее оговорённым правилам [13; 25].

Понятие «учебные достижения» в контексте рейтингового оценивания трактуется расширительно. Если в традиционной системе оно зачастую сводится к уровню усвоения предметных знаний и умений, то в рейтинговой системе включает:

- 1) результаты текущей и промежуточной аттестации по дисциплинам;
- 2) качество выполнения самостоятельных и творческих заданий;
- 3) активность на занятиях и во внеучебной деятельности;
- 4) участие в олимпиадах, конкурсах, научно-исследовательской работе;
- 5) формирование метапредметных компетенций (умение планировать деятельность, работать в команде, использовать информационные ресурсы и т. п.);
- б) развитие личностных качеств (ответственность, инициативность, самоорганизация) [11; 23; 28].

Таким образом, учебные достижения в рейтинговой системе — это комплексная характеристика образовательного результата, отражающая как когнитивный, так и деятельностный, личностный компоненты подготовки обучающегося.

Основные функции рейтингового оценивания образуют взаимосвязанный комплекс, обеспечивающий многогранность педагогического воздействия [19]:

1) Контролирующая функция заключается в систематическом отслеживании уровня освоения образовательных программ. В отличие от эпизодических контрольных мероприятий, рейтинговая система обеспечивает непрерывный мониторинг учебных достижений, позволяя своевременно выявлять пробелы и корректировать образовательный процесс. Контроль здесь носит дифференцированный характер: оцениваются не только знания, но и способы деятельности, степень самостоятельности, творческий потенциал [28].

2) Мотивирующая функция реализуется через прозрачную систему критериев и наглядность результатов. Зная, сколько баллов приносит каждое

задание, обучающийся может планировать свою учебную деятельность, ставить цели, видеть прогресс. Накопительный характер рейтинга создаёт стимул к регулярной работе в течение всего семестра, снижая эффект «аврала» перед экзаменами. Кроме того, элемент соревновательности (возможность сравнения своего рейтинга с результатами одногруппников) активизирует здоровую конкуренцию и повышает вовлечённость [16].

3) Диагностическая функция позволяет не просто фиксировать уровень достижений, но и выявлять причины успехов и затруднений. Анализ распределения баллов по видам деятельности помогает определить сильные и слабые стороны обучающегося, специфику его познавательного стиля, уровень сформированности отдельных компетенций. Для педагога это инструмент индивидуализации обучения: на основе рейтинговых данных можно корректировать задания, предлагать дополнительные материалы, выстраивать персональную образовательную траекторию [35].

4) Прогностическая функция связана с возможностью на основе текущих рейтинговых показателей прогнозировать итоговые результаты обучения, вероятность успешного прохождения промежуточной аттестации, готовность к освоению последующих модулей программы. Высокий рейтинг по предшествующим дисциплинам может служить индикатором потенциала в смежных областях, а низкие показатели — сигналом о необходимости профилактической поддержки [26].

Место рейтинговой системы в общей системе контроля качества образования определяется её интегративным характером. Она не заменяет, а дополняет традиционные формы контроля (зачёты, экзамены, тесты), входя в многоуровневую структуру оценки [14; 32]:

- 1) на уровне текущего контроля — фиксирует ежедневные учебные действия, поощряет систематичность;
- 2) на уровне рубежного контроля — обобщает результаты по модулям/разделам программы;

3) на уровне промежуточного контроля — формирует основу для выставления итоговых оценок (часто в сочетании с результатами экзаменов);

4) на уровне итогового контроля — может учитываться при определении уровня освоения образовательной программы в целом.

При этом рейтинговая система выполняет роль «сквозного» механизма, связывающего все этапы образовательного процесса. Её внедрение требует [22; 29]:

1) разработки чётких критериев перевода баллов в традиционные оценки;

2) согласования весовых коэффициентов для разных видов деятельности;

3) обеспечения прозрачности процедур начисления и учёта баллов;

4) интеграции с электронными системами ведения документации.

Важнейший принцип рейтинговой системы — единство требований и критериев оценки [12]. Это означает:

1) единообразие правил начисления баллов для всех обучающихся по данной дисциплине;

2) прозрачность алгоритмов расчёта итогового рейтинга;

3) обоснованность весовых коэффициентов (например, экзамен может иметь больший «вес», чем текущая работа);

4) возможность апелляции и пересмотра результатов в установленных процедурах.

Преимущества рейтинговой системы перед традиционными формами оценивания проявляются в следующих аспектах:

1) повышение объективности за счёт учёта множества показателей;

2) стимулирование регулярной учебной деятельности;

3) развитие навыков самоконтроля и самооценки у обучающихся;

4) гибкость в учёте индивидуальных образовательных траекторий;

5) возможность дифференциации оценки в зависимости от сложности и значимости заданий;

б) усиление обратной связи между педагогом и обучающимся [13; 24].

Вместе с тем, внедрение рейтинговой системы сопряжено с определёнными вызовами - увеличение административной нагрузки на преподавателей (ведение балльных ведомостей, расчёт рейтингов), необходимость чёткой регламентации критериев оценки для избежания субъективизма, риск формализации учебной деятельности (фокус на «наборе баллов» в ущерб глубинному усвоению материала), а также потребность в цифровой инфраструктуре для автоматизации расчётов и хранения данных [5].

В профессиональном образовании рейтинговая система приобретает особую значимость ввиду специфики подготовки специалистов. Здесь важно не только усвоение теоретических знаний, но и формирование практических умений, требующих многократного повторения, развитие профессиональных компетенций, проявляющихся в проектной и практической деятельности, освоение стандартов профессиональной коммуникации и этики и готовность к непрерывному самообразованию в условиях динамично меняющейся отрасли [3; 20].

Рейтинговый подход позволяет учитывать эти аспекты через включение в систему оценивания результатов производственной практики, защиты курсовых и дипломных проектов, участия в профессиональных конкурсах и чемпионатах, а также освоения дополнительных квалификаций и сертификатов [15].

Таким образом, рейтинговая система оценивания представляет собой современный инструмент контроля качества образования, сочетающий в себе функции мониторинга, мотивации, диагностики и прогнозирования. Её эффективность зависит от продуманности критериев, прозрачности процедур и интеграции в общую образовательную среду профессиональной организации. В условиях перехода к компетентностной модели подготовки специалистов она становится не просто альтернативой традиционной системе, а необходимым элементом обеспечения качества и индивидуализации профессионального образования [13; 24].

1.2 Нормативно-правовые и методические основы внедрения рейтинговой системы

Правовое поле внедрения рейтинговой системы оценивания в российских образовательных организациях формируется на нескольких уровнях — федеральном, ведомственном, региональном и локальном. основополагающим документом выступает Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», который закрепляет за образовательными организациями право самостоятельно определять формы, периодичность и порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации (ст. 58) [1]. Это положение создаёт юридическую возможность для внедрения рейтинговой системы как альтернативного механизма оценивания, не противоречащего федеральному законодательству.

Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) разных уровней задают концептуальные ориентиры для разработки систем оценивания. В частности, ФГОС СПО требует учёта не только предметных знаний, но и сформированности общих и профессиональных компетенций, что принципиально согласуется с многокритериальностью рейтинговой системы [3; 9]. В текстах стандартов прямо не упоминается рейтинговая система, однако прописаны требования к:

- 1) комплексной оценке результатов освоения программы (предметные, метапредметные, личностные);
- 2) использованию разнообразных форм и методов контроля;
- 3) обеспечению прозрачности критериев оценивания;
- 4) учёту динамики индивидуальных достижений обучающихся.

Эти положения косвенно легитимируют внедрение рейтинговых механизмов как инструмента реализации требований ФГОС [3; 10; 22].

Ведомственные нормативные акты Министерства просвещения РФ и Минобрнауки России содержат методические рекомендации по организации оценочной деятельности. В частности, приказы и письма ведомств подчёркивают необходимость:

- 1) разработки чётких критериев и показателей оценивания для каждого вида учебной деятельности;
- 2) обеспечения сопоставимости результатов при использовании разных форм контроля;
- 3) внедрения накопительных механизмов учёта достижений (что прямо соотносится с сутью рейтинговой системы);
- 4) использования цифровых платформ для автоматизации процедур оценивания [2; 5].

Прямые предписания о внедрении рейтинговой системы отсутствуют, данные рекомендации создают методическую базу для её проектирования и апробации в образовательных организациях [5].

На региональном уровне органы управления образованием могут выпускать методические рекомендации и типовые положения о системах оценивания. Такие документы, как правило, носят рекомендательный характер и предлагают:

- 1) примеры шкал перевода рейтинговых баллов в традиционные оценки;
- 2) алгоритмы расчёта весовых коэффициентов для разных видов заданий;
- 3) формы рейтинговых ведомостей и отчётов;
- 4) механизмы учёта внеучебных достижений (олимпиады, конкурсы, проекты) в общем рейтинге [7].

Региональные рекомендации помогают образовательным организациям избежать типовых ошибок при внедрении рейтинговой системы и обеспечить её соответствие общим требованиям к качеству образования [16].

Ключевую роль в правовом обеспечении рейтинговой системы играют локальные нормативные акты образовательной организации [6; 30]. К ним относятся:

- 1) Положение о рейтинговой системе оценивания, утверждаемое педагогическим советом и директором. В нём фиксируются:

- 1.1) цели и задачи внедрения рейтинга;

- 1.2) перечень видов учебной деятельности, учитываемых в рейтинге;
- 1.3) шкала начисления баллов и весовые коэффициенты;
- 1.4) порядок перевода рейтинговых баллов в итоговые оценки;
- 1.5) сроки и процедуры публикации рейтинговых данных;
- 1.6) механизмы апелляции и корректировки результатов.

2) Рабочие программы дисциплин, где прописываются конкретные критерии оценивания для каждого модуля/темы, а также распределение баллов по видам работ (лекции, семинары, практические задания, контрольные мероприятия).

3) График промежуточной аттестации, синхронизированный с этапами накопления рейтинговых баллов.

4) Инструкции для преподавателей по ведению рейтингового учёта, включая шаблоны ведомостей и алгоритмы расчётов.

Методические основы внедрения рейтинговой системы опираются на научно-педагогические исследования и передовой опыт образовательных организаций. Важнейшие методические принципы [4; 13;24]:

1) Принцип прозрачности: все критерии начисления баллов, весовые коэффициенты и алгоритмы расчёта должны быть доступны обучающимся с начала семестра. Это исключает субъективность и повышает доверие к системе.

2) Принцип дифференцированности: разные виды деятельности (например, решение задач, написание эссе, участие в дискуссии) оцениваются по отдельным критериям с учётом их вклада в формирование компетенций.

3) Принцип накопительности: итоговый рейтинг формируется как сумма баллов, набранных в течение всего периода обучения по дисциплине, что стимулирует систематическую работу.

4) Принцип гибкости: возможность корректировки весовых коэффициентов в зависимости от специфики дисциплины и уровня подготовки группы.

5) Принцип технологичности: использование цифровых инструментов (LMS, электронных журналов, специализированных программ) для автоматизации расчётов и визуализации рейтинговых данных.

При разработке методики внедрения рейтинговой системы необходимо учитывать психолого-педагогические аспекты [34; 37]:

- 1) возрастную специфику обучающихся (в СПО важно сочетать академические и профессионально-ориентированные критерии);
- 2) уровень мотивации и саморегуляции (рейтинг должен не только оценивать, но и стимулировать учебную активность);
- 3) особенности восприятия оценочных процедур (избегание формализма и «гонки за баллами»).

Для этого рекомендуется проводить разъяснительные беседы с обучающимися о целях и механизмах рейтинговой системы, предусматривать «бонусы» за инициативу и творческий подход, включать в рейтинг элементы самооценки и взаимооценки, а также обеспечивать регулярную обратную связь (публикации промежуточных рейтингов, консультации по результатам) [18; 24; 33].

Методическое сопровождение внедрения рейтинговой системы предполагает:

- 1) подготовку преподавателей через семинары и тренинги по критериям оценивания и работе с цифровыми инструментами;
- 2) разработку учебно-методических комплексов с прописанными рейтинговыми параметрами для каждой дисциплины;
- 3) создание банка оценочных материалов (заданий, кейсов, тестов) с указанием количества баллов и критериев оценки;
- 4) пилотное тестирование системы на отдельных группах с последующим анализом результатов и корректировкой параметров [5; 6; 17].

Важным элементом методической базы являются инструменты валидации рейтинговой системы, такие как сопоставление рейтинговых данных с результатами традиционных форм контроля (экзаменов, зачётов),

анализ корреляции между рейтингом и уровнем сформированности компетенций (через наблюдение, портфолио, экспертные оценки), сбор обратной связи от обучающихся и преподавателей о удобстве и объективности системы и мониторинг динамики успеваемости до и после внедрения рейтинга [13; 25].

На практике внедрение рейтинговой системы требует поэтапности:

1) Подготовительный этап: анализ нормативной базы, разработка локальных актов, обучение персонала, информирование обучающихся.

2) Экспериментальный этап: апробация системы на пилотных дисциплинах/группах, сбор и анализ данных, корректировка критериев.

3) Основной этап: полномасштабное внедрение с регулярным мониторингом и внесением изменений.

4) Аналитический этап: оценка эффективности системы по критериям объективности, мотивации, трудоёмкости и соответствия ФГОС [6; 28].

Среди типовых проблем при внедрении выделяют:

1) сопротивление преподавателей из-за увеличения административной нагрузки;

2) непонимание обучающимися принципов начисления баллов;

3) технические сложности при автоматизации расчётов;

4) риск формализации учебной деятельности (фокус на «наборе баллов» вместо глубокого усвоения материала) [13; 21].

Для их преодоления необходимо обеспечить методическую и техническую поддержку преподавателей, регулярно актуализировать критерии оценивания, а также сочетать рейтинговую систему с качественными методами оценки (портфолио, проекты, защита работ) [28; 30].

Таким образом, нормативно-правовая база для внедрения рейтинговой системы в СПО складывается из федеральных законов и ФГОС, задающих общие требования к оцениванию, ведомственных рекомендаций, определяющих методические подходы, региональных документов,

предлагающих типовые решения и локальных актов образовательной организации, конкретизирующих механизмы реализации [1-7].

Методическая основа включает принципы проектирования системы, инструменты валидации и алгоритмы поэтапного внедрения, обеспечивающие её соответствие целям профессионального образования и требованиям к качеству подготовки специалистов [5; 13; 24; 28].

1.3 Особенности и механизмы реализации рейтинговой системы оценки качества учебных достижений обучающихся в профессиональных образовательных организациях

В условиях среднего профессионального образования (далее – СПО) рейтинговая система оценивания приобретает специфическую направленность, обусловленную целями подготовки квалифицированных специалистов. Её ключевая особенность — ориентация не только на усвоение теоретических знаний, но и на формирование профессиональных компетенций, практических умений, а также социально-личностных качеств, востребованных в конкретной сфере деятельности [3; 4; 20]. В отличие от общеобразовательной школы, где акцент делается преимущественно на предметные результаты, в СПО рейтинг отражает интегративную оценку уровня освоения профессиональных модулей, качества выполнения практических и лабораторных работ, результатов производственной практики, участия в профессиональных конкурсах и чемпионатах, а также развития общих компетенций (коммуникация, работа в команде, самоорганизация) [30].

Одной из принципиальных особенностей является многокомпонентность рейтинговой шкалы. В профессиональных образовательных организациях рейтинг обычно складывается из нескольких блоков, каждому из которых присваивается весовой коэффициент:

1) текущий контроль (аудиторная работа, самостоятельные задания, тесты) — 40–50 % от общего рейтинга;

2) рубежный контроль (контрольные работы, коллоквиумы по модулям) — 20–30 %;

3) промежуточная аттестация (зачёты, экзамены) — 20–30 %;

4) внеучебная деятельность (олимпиады, проекты, волонтерство) — 5–10 %.

Такое распределение позволяет сбалансировать оценку академической успеваемости и профессиональной активности, избегая перекоса в сторону формальных показателей [6; 28].

Специфика критериев оценивания в СПО связана с необходимостью учитывать:

1) соответствие результатов требованиям ФГОС СПО (в том числе по общим и профессиональным компетенциям) [3];

2) степень готовности к выполнению трудовых функций, обозначенных в профессиональных стандартах [4];

3) уровень сформированности практических навыков (например, скорость и точность выполнения операций, соблюдение технологических норм) [4; 20];

4) способность применять знания в моделированных производственных ситуациях (кейсы, деловые игры) [28].

Для этого в рейтинговые ведомости включаются специальные показатели, такие как оценка за выполнение практических заданий по эталонам, баллы за защиту курсовых проектов с учётом их практической значимости, коэффициенты за участие в чемпионатах WorldSkills или «Абилимпикс» и отметки за соблюдение правил охраны труда и техники безопасности на практике [4; 20].

Гибкость системы весовых коэффициентов — ещё одна характерная черта. В зависимости от дисциплины и этапа обучения соотношение баллов может меняться, например:

1) на первых курсах приоритет отдаётся фундаментальным дисциплинам (математика, информатика, общепрофессиональные модули), их вес увеличивается;

2) на старших курсах возрастает значимость профессиональных модулей и практики, что отражается в повышении их доли в общем рейтинге;

3) для дисциплин с выраженной практической направленностью (например, «Техническое обслуживание оборудования») до 70 % рейтинга может формироваться за счёт выполнения лабораторных работ и стажировок [28].

Интеграция с цифровыми платформами в СПО имеет особое значение. Рейтинговая система часто сопрягается с:

1) электронными журналами, где автоматически подсчитываются баллы и строятся диаграммы динамики;

2) LMS (Learning Management Systems), позволяющими загружать задания, отслеживать сроки сдачи и давать обратную связь;

3) системами учёта практики (например, модулями для фиксации выполненных работ на предприятии);

4) порталами профессиональных конкурсов, откуда импортируются данные о достижениях обучающихся.

Это снижает административную нагрузку на преподавателей и повышает прозрачность системы для студентов [5; 8; 21].

Особенности мотивации в СПО определяют специфику рейтинговой системы. Для обучающихся колледжей и техникумов важны:

1) наглядность связи между баллами и реальными профессиональными навыками (например, рейтинг за практику может влиять на рекомендацию работодателю);

2) возможность «компенсировать» низкие результаты по теории высокими показателями в практической деятельности;

3) учёт внеучебных достижений, значимых для будущей карьеры (сертификаты о прохождении курсов, участие в отраслевых форумах) [16; 28].

Поэтому в рейтинговых шкалах часто вводятся бонусные баллы за освоение дополнительных квалификаций, повышающие коэффициенты за победы в профессиональных соревнованиях, а также штрафы за нарушение производственной дисциплины на практике [20].

Процедурные особенности внедрения рейтинга в СПО включают:

- 1) обязательное согласование критериев с работодателями-партнёрами (чтобы баллы отражали реальные требования рынка труда);
- 2) периодическую актуализацию весовых коэффициентов в соответствии с изменениями в ФГОС и профстандартах;
- 3) проведение разъяснительных семинаров для студентов о принципах начисления баллов и возможностях повышения рейтинга;
- 4) введение «переходных периодов» при изменении системы (например, первые 1–2 месяца баллы начисляются в тестовом режиме без влияния на итоговую оценку) [3; 4; 16].

Проблемы адаптации рейтинговой системы в СПО связаны с высокой трудоёмкостью оценки практических работ (требуется время на проверку каждого этапа выполнения задания), необходимостью подготовки преподавателей к работе с цифровыми инструментами, риском формализации деятельности (студенты могут фокусироваться на «наборе баллов», игнорируя глубину освоения материала), и/или сложностью учёта индивидуальных траекторий (например, для обучающихся с ОВЗ или ускоренным обучением) [28; 35; 37].

Для их преодоления применяются стандартизация критериев оценки практических заданий (чек-листы, рубрики), автоматизация рутинных расчётов через интеграцию с ERP-системами колледжа, а также сочетание рейтинговой системы с качественными методами (портфолио, защита проектов) [28; 30].

Роль промежуточной аттестации в рейтинговой системе СПО отличается от общеобразовательной модели. Здесь применяются зачёты и экзамены часто носят комплексный характер (включают теоретический

вопрос и практическое задание), итоговый рейтинг по дисциплине может напрямую влиять на допуск к квалификационному экзамену или практике и результаты промежуточной аттестации иногда используются для ранжирования студентов при распределении на целевое обучение или стажировки [16].

В связи с этим в рейтинговых шкалах предусматривается повышенный вес экзаменационных баллов (до 40 % при профильной дисциплине), возможность получения «автомата» при высоком рейтинге текущей успеваемости, а также штрафные санкции за несвоевременную сдачу отчётных документов по практике [6; 28].

Социально-психологические аспекты рейтинговой системы в СПО требуют особого внимания. Для студентов колледжей и техникумов рейтинг может стать инструментом профессиональной самоидентификации (понимание своих сильных сторон в рамках специальности), публичность результатов (рейтинговые таблицы) стимулирует здоровую конкуренцию, но требует деликатного подхода к обучающимся с низкой самооценкой. А также связь баллов с реальными возможностями трудоустройства повышает значимость системы [35; 37].

Чтобы минимизировать риски, рекомендуется:

- 1) вводить анонимные «зоны роста» для студентов с низкими показателями;
- 2) сочетать рейтинг с индивидуальной консультацией по карьерному планированию;
- 3) поощрять командные достижения (например, баллы за групповые проекты с распределением вклада каждого участника) [36].

Связь с трудоустройством — уникальная черта рейтинговой системы в СПО. В ряде организаций проявляется в таких формах как:

- 1) высокий рейтинг по профильным дисциплинам даёт преимущество при распределении на практику у партнёров-предприятий [16];

2) работодатели запрашивают рейтинговые ведомости при отборе кандидатов [16];

3) баллы за внеучебную деятельность (волонтерство, участие в конференциях) учитываются при составлении рекомендаций [28].

Это требует включения в рейтинг показателей, релевантных для отрасли (например, знание отраслевого ПО, сертификаты по охране труда), согласования шкалы баллов с требованиями конкретных предприятий, а также ведения электронного портфолио студента, интегрированного с рейтинговой системой [3; 4; 16].

Таким образом, рейтинговая система в профессиональной образовательной организации отличается многокомпонентностью оценки (академическая успеваемость + профессиональные компетенции + внеучебная активность), гибкостью весовых коэффициентов, учитывающих специфику дисциплин и этапов обучения, интеграцией с цифровыми платформами для автоматизации расчётов, ориентацией на требования работодателей и профессиональных стандартов и сочетанием мотивационной и диагностической функций для поддержки индивидуального профессионального роста обучающихся [24; 28].

Её эффективность зависит от продуманности критериев, прозрачности процедур и соответствия задачам подготовки квалифицированных специалистов в конкретной отрасли [20].

Рейтинговая система оценивания в профессиональных образовательных организациях реализуется через комплекс взаимосвязанных моделей и механизмов, которые обеспечивают её функциональность, прозрачность и соответствие задачам подготовки квалифицированных специалистов. Ключевая особенность заключается в том, что рейтинговая система не является универсальным шаблоном — она адаптируется под специфику специальности, уровень подготовки обучающихся и требования работодателей [16; 39].

В основе большинства моделей лежит модульно-рейтинговый подход, при котором учебный материал структурируется в виде модулей (блоков), каждый из которых завершается контролем знаний. Для каждого модуля определяются перечень обязательных заданий (практические работы, тесты, рефераты), шкала баллов за выполнение каждого вида деятельности, сроки сдачи материалов, а также критерии оценки качества [6; 28].

Такой подход позволяет равномерно распределить нагрузку в течение семестра, обеспечить поэтапное освоение компетенций, своевременно выявлять пробелы в знаниях и мотивировать студентов к систематической работе [13; 28].

На практике применяются несколько базовых моделей рейтинговой системы, различающихся по принципам начисления баллов и структуре контроля:

1) Линейная модель предполагает равномерное распределение баллов между всеми видами учебной деятельности. Например, за каждую лекцию, семинар или лабораторную работу студент получает фиксированное количество баллов. Итоговая сумма баллов переводится в традиционную оценку по заранее оговорённой шкале. Эта модель проста в реализации, но не учитывает разную значимость заданий [28].

2) Весовая модель вводит коэффициенты значимости для различных видов деятельности. Например:

- 2.1) текущая работа (посещение, активность на занятиях) — 20 % от общего рейтинга;
- 2.2) практические задания — 30 %;
- 2.3) контрольные работы по модулям — 25 %;
- 2.4) итоговая аттестация — 25 %.

Такой подход отражает приоритет практических навыков над теоретическими знаниями, что особенно важно в профессиональном образовании [28].

3) Накопительная модель даёт студентам возможность выбирать виды деятельности для набора баллов. Помимо обязательных заданий есть дополнительные (олимпиады, проекты, волонтерство), что стимулирует инициативу и позволяет компенсировать слабые результаты за счёт успехов в других сферах. [13; 28].

4) Комбинированная модель сочетает элементы весового и накопительного подходов. Например, студент обязан набрать минимальный порог баллов за обязательные задания, а затем может дополнять рейтинг за счёт факультативных активностей. Это обеспечивает баланс между дисциплиной и гибкостью.

Механизмы реализации рейтинговой системы включают:

1) Разработку локальных нормативных актов (Положение о рейтинговой системе, рабочие программы дисциплин), где фиксируются

- 1.1) правила начисления баллов;
- 1.2) шкалы перевода рейтинговых баллов в традиционные оценки;
- 1.3) сроки публикации рейтинговых данных [28; 38].

2) Создание оценочных материалов — комплектов заданий для каждого модуля с чёткими критериями оценки. Например, для практической работы могут быть прописаны

- 2.1) точность выполнения операций;
- 2.2) соблюдение технологических норм;
- 2.3) скорость выполнения;
- 2.4) оформление документации [20].

3) Автоматизацию расчётов через электронные журналы, LMS (Learning Management Systems) или специализированные программы. Это позволяет:

- 3.1) оперативно обновлять рейтинговые таблицы;
- 3.2) визуализировать динамику достижений (графики, диаграммы);
- 3.3) формировать отчёты для преподавателей и администрации [8; 21].

4) Организацию обратной связи — регулярные консультации со студентами по результатам рейтинга, разъяснение причин низких баллов, рекомендации по улучшению показателей.

5) Интеграцию с производственной практикой — учёт результатов стажировок в общем рейтинге. Например, баллы могут начисляться за:

- 5.1) выполнение реальных производственных задач;
- 5.2) отзывы руководителей практики;
- 5.3) освоение дополнительных квалификаций [16].

Важным механизмом является система весовых коэффициентов, которая варьируется в зависимости от:

- 1) этапа обучения (на младших курсах выше вес теоретических дисциплин, на старших — практических модулей);
- 2) специфики специальности (в технических направлениях приоритет отдаётся лабораторным работам, в гуманитарных — аналитическим эссе);
- 3) требований работодателей (если предприятие-партнёр выделяет ключевые компетенции, их оценка получает повышенный вес) [40].

Для обеспечения объективности применяются такие методы валидации рейтинга как сопоставление рейтинговых данных с результатами экзаменов и зачётов, анализ корреляции между рейтингом и уровнем сформированности компетенций (через наблюдение, портфолио), сбор обратной связи от студентов и преподавателей, а также мониторинг динамики успеваемости до и после внедрения системы [19; 25].

Процедурные аспекты включают:

- 1) информирование студентов о правилах рейтинговой системы до начала семестра;
- 2) публикацию промежуточных рейтингов с указанием набранных баллов по каждому виду деятельности;
- 3) проведение «тестовых» периодов, когда баллы начисляются без влияния на итоговую оценку;

4) организацию апелляционных комиссий для разрешения спорных ситуаций [16].

Специфика реализации в СПО также проявляется в учёте внеучебных достижений (участие в чемпионатах WorldSkills, конференциях, волонтерских проектах), возможности получения «автомата» при высоком рейтинге текущей успеваемости и связи рейтинга с трудоустройством (работодатели могут запрашивать рейтинговые ведомости при отборе кандидатов) [16; 20].

Таким образом, модели и механизмы рейтинговой системы в профессиональных образовательных организациях представляют собой гибкую структуру, сочетающую чёткие правила начисления баллов, адаптацию под специфику специальностей, автоматизацию расчётов, интеграцию с практико-ориентированными формами обучения и механизмы обратной связи и валидации [28; 31].

Эффективность системы зависит от прозрачности процедур, согласованности критериев с требованиями ФГОС и профессиональных стандартов, а также от готовности педагогического коллектива к работе в новых условиях [3; 4; 5].

Вывод по первой главе

Анализ теоретических аспектов рейтинговой системы оценивания показал, что она представляет собой существенный шаг вперёд по сравнению с традиционной пятибалльной системой. Ключевое преимущество — переход от разовой фиксации знаний к постоянному мониторингу учебной деятельности через накопление баллов за разные виды работ. Это позволяет отслеживать динамику освоения компетенций, учитывать индивидуальный темп обучения и поддерживать регулярную учебную активность студентов.

Система полностью соответствует требованиям компетентного подхода ФГОС СПО, поскольку оценивает не только теоретические знания, но и профессиональные умения, общие компетенции, готовность к решению практических задач. Её гибкость проявляется в разнообразии моделей

реализации (линейной, весовой, накопительной, комбинированной), что даёт возможность адаптировать систему под специфику специальности и этап обучения.

Эффективность системы обеспечивается комплексом механизмов: разработкой локальных нормативных актов, созданием чётких критериев оценки, автоматизацией расчётов, организацией обратной связи и интеграцией с производственной практикой. При этом рейтинговая система выполняет несколько функций — контролирующую, мотивирующую, диагностическую и прогностическую, способствуя снижению стресса при аттестации, индивидуализации обучения и повышению ответственности студентов.

Вместе с тем внедрение системы сопряжено с определёнными трудностями: ростом нагрузки на преподавателей, риском формализации деятельности, необходимостью адаптации цифровых инструментов и учёта индивидуальных особенностей обучающихся. Для успешного внедрения критически важны продуманность критериев оценивания, согласованность модели с целями программы, готовность педагогического коллектива и интеграция с цифровой образовательной средой.

Таким образом, рейтинговая система — это не просто альтернативный инструмент контроля, а системный механизм повышения качества профессионального образования, требующий взвешенного подхода к внедрению с учётом специфики образовательной организации и запросов рынка труда.

ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В НОУ СПО «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

2.1 Характеристика профессиональной образовательной организации

Негосударственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Челябинский юридический колледж» (далее – НОУ СПО «ЧЮК») функционирует как современная образовательная организация, ориентированная на подготовку квалифицированных специалистов в сфере юриспруденции и смежных направлений. Колледж реализует образовательные программы в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО) и учитывает актуальные запросы рынка труда региона.

Образовательная деятельность НОУ СПО «ЧЮК» осуществляется на основании действующей лицензии, выданной уполномоченным государственным органом [8]. Колледж реализует такие программы как: «Торговое дело и предпринимательство», «Банковское дело и финансовая аналитика», «Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)», «Право и организация социального обеспечения», «Юриспруденция» и др.

Организационная структура колледжа выстроена по функциональному принципу и включает следующие ключевые подразделения:

- 1) учебный отдел, отвечающий за планирование и контроль образовательного процесса;
- 2) методический кабинет, обеспечивающий сопровождение преподавателей и разработку учебно-методических комплексов;
- 3) отдел практики и трудоустройства, взаимодействующий с работодателями-партнёрами и организующий прохождение студентами производственной практики;

4) информационно-технический центр, поддерживающий цифровую инфраструктуру (LMS, электронные журналы, базы данных);

5) воспитательный отдел, курирующий внеучебную деятельность и социально-психологическое сопровождение обучающихся.

Контингент обучающихся формируется из выпускников 9-х и 11-х классов, поступающих на базе основного общего или среднего общего образования. В колледже реализуется как очная, так и очно-заочная форма обучения, что расширяет доступность образовательных программ для разных категорий граждан. Общая численность студентов на момент исследования составляет около 1 200 человек, распределённых по курсам и специальностям с учётом ежегодного набора.

Материально-техническая база НОУ СПО «ЧЮК» соответствует лицензионным требованиям и включает:

1) учебные аудитории, оснащённые мультимедийным оборудованием (проекторы, интерактивные доски, компьютеры);

2) специализированные кабинеты, а также учебно-производственные лаборатории (компьютерные классы, кабинеты экономического анализа) для отработки практических навыков работы в современных программных продуктах (1С: Бухгалтерия, MS Excel для финансового анализа, справочно-правовые системы).;

3) библиотеку с читальным залом и доступом к электронным образовательным ресурсам;

4) спортивный комплекс и актовый зал для проведения культурно-массовых мероприятий;

5) административные помещения и зоны отдыха для обучающихся и сотрудников.

Кадровый состав колледжа представлен преподавателями с высшим профессиональным образованием, большинство из которых имеют учёную степень, педагогическое звание или квалификационные категории.

Преподаватели регулярно проходят повышение квалификации по программам, связанным с:

- 1) инновационными педагогическими технологиями (в том числе модульно-рейтинговым обучением);
- 2) цифровизацией образовательного процесса (использование LMS, электронных платформ);
- 3) актуализацией содержания дисциплин в соответствии с изменениями законодательства и профессиональных стандартов.

Образовательный процесс в НОУ СПО «ЧЮК» строится на основе:

- 1) учебных планов, утверждённых педагогическим советом и согласованных с работодателями;
- 2) рабочих программ дисциплин, включающих чёткие критерии оценивания и описание форм текущего и промежуточного контроля;
- 3) графиков учебного процесса, предусматривающих чередование теоретических занятий, практических работ, лабораторных практикумов и производственной практики.

Учебно-методическое обеспечение программ подготовки включает:

- 1) рабочие программы дисциплин, актуализируемые ежегодно с учётом изменений в налоговом, бухгалтерском и трудовом законодательстве;
- 2) фонды оценочных средств с заданиями, моделирующими реальные производственные ситуации (составление бухгалтерской отчётности, расчёт заработной платы, анализ финансовых показателей предприятия);
- 3) электронные образовательные ресурсы (доступ к КонсультантПлюс, Гаранту, специализированным экономическим базам данных);
- 4) кейсы от партнёров-предприятий (например, задачи на оптимизацию затрат, анализ рентабельности, разработку бизнес-планов).

Особое внимание уделяется практико-ориентированной подготовке: в учебный план включены производственная практика на предприятиях-партнёрах (торговые компании, бухгалтерские службы, органы социальной защиты), проводятся деловые игры («Бюджетное планирование»,

«Налоговая проверка») и осуществляется проектная деятельность (разработка бизнес-моделей для малого предпринимательства, анализ инвестиционных проектов).

Система оценивания качества учебных достижений основана на рейтинговом подходе, объединяющем текущий контроль (устные ответы, практические задания, тестирование), рубежный контроль (контрольные работы, защита курсовых проектов) и промежуточную аттестацию (экзамены с комбинированными заданиями).

В образовательной стратегии экономических профилей подготовки сочетаются практические задания (расчёты, анализ данных, работа в программах), теоретические знания (тесты, устные ответы) и обязательная проектная и исследовательская деятельность. Такая структура подчёркивает приоритет прикладных навыков, востребованных на рынке труда: работы с первичными документами, анализа финансовых показателей и применения нормативных актов в экономических расчётах.

Взаимодействие с работодателями осуществляется через:

- 1) экспертный совет, куда входят представители бухгалтерии, финансового отдела и HR служб предприятий партнёров;
- 2) совместные мероприятия (мастер классы по работе с 1С, семинары по налоговому планированию);
- 3) мониторинг трудоустройства выпускников (по данным за 2024 год, 68 % выпускников направления «Экономика и бухгалтерский учёт» трудоустроены в течение 6 месяцев после выпуска).

Материально-техническая база НОУ СПО «ЧЮК» соответствует требованиям ФГОС СПО и обеспечивает качественную подготовку специалистов в области экономики и управления. Обучающиеся имеют доступ к компьютерным классам с лицензионным ПО («1С: Предприятие», MS Office, Project Expert), что позволяет им отрабатывать профессиональные задачи: вести бухучёт, анализировать финансы, разрабатывать бизнес-проекты. Функционируют специализированные аудитории для деловых игр с

моделированием рабочих мест бухгалтера и менеджера — это помогает студентам осваивать практические навыки в условиях, близких к реальным. Для гибкости обучения предусмотрены онлайн-платформы (Moodle, Zoom), позволяющие сочетать очные занятия с удалённой работой.

Кадровый состав колледжа сочетает теоретическую подготовку и практический опыт. 60 % преподавателей имеют высшую квалификационную категорию, гарантируя методическую и предметную компетентность. 25 % — практикующие специалисты (главные бухгалтеры, аналитики, юристы), которые делятся актуальными знаниями о профессиональных реалиях и требованиях рынка. 15 % — молодые специалисты после стажировок, внедряющие инновационные подходы и цифровые технологии. Колледж уделяет внимание профессиональному развитию педагогов: в 2023/2024 учебном году 40 % прошли повышение квалификации по программам «Цифровые инструменты в экономическом образовании» и «Современные методы финансового анализа», что способствует интеграции современных технологий в учебный процесс.

Организационные процессы автоматизированы, что повышает прозрачность и оперативность управления. Используется электронная система ведения журналов для учёта посещаемости, баллов и рейтингов в режиме реального времени. Платформа онлайн-тестирования позволяет проверять знание нормативных актов и навыки экономических расчётов. Каждый студент имеет личный кабинет: через него он получает доступ к материалам, отслеживает рейтинг и подаёт заявки на консультации. Это делает образовательный процесс открытым и ориентированным на индивидуальные потребности обучающихся.

В колледже действует система менеджмента качества образования: ведётся мониторинг успеваемости, проводится анкетирование студентов и работодателей, анализируются результаты промежуточной и итоговой аттестации. На основе обратной связи от работодателей корректируются

учебные программы, что обеспечивает их соответствие профессиональным стандартам и запросам отрасли.

Информационная среда НОУ СПО «ЧЮК» поддерживается цифровыми инструментами: функционирует корпоративный сайт (публикация документов, расписания, новостей); работает электронная система журналов и учёта успеваемости; организованы группы в соцсетях для коммуникации со студентами и родителями; используется цифровая платформа для размещения учебно-методических материалов. Это повышает доступность и удобство использования образовательных ресурсов.

Воспитательная работа направлена на формирование личности обучающегося: развиваются правовая культура и гражданская ответственность, формируются навыки командной работы и лидерства, пропагандируется здоровый образ жизни и толерантность. Всё это способствует становлению компетентного, социально ответственного специалиста.

Таким образом, НОУ СПО «ЧЮК» — динамично развивающаяся организация, сочетающая теоретическую подготовку, практико-ориентированный подход, цифровые инструменты управления и связь с профессиональным сообществом.

Эти характеристики создают условия для совершенствования рейтинговой системы оценивания, позволяя:

- 1) учитывать специфику профессии при разработке критериев рейтинга;
- 2) оценивать практические навыки, полученные на практике;
- 3) автоматизировать расчёты и визуализировать данные через цифровую инфраструктуру;
- 4) валидировать рейтинговые показатели с помощью обратной связи от работодателей.

2.2 Анализ системы оценки качества учебных достижений обучающихся в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж»

Система оценки качества учебных достижений в НОУ СПО «ЧЮК» представляет собой многоуровневый механизм, интегрирующий традиционные и инновационные подходы к контролю и оцениванию результатов образовательной деятельности. Её функционирование базируется на требованиях Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС СПО по специальностям «Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)» и «Право и организация социального обеспечения», а также на локальных нормативных актах колледжа – Положении о текущем контроле и промежуточной аттестации, Положении о рейтинговой системе оценивания и рабочих программах дисциплин экономического цикла.

В основе системы лежит трёхуровневая модель оценивания: текущий контроль, рубежный контроль и промежуточная аттестация. Это обеспечивает непрерывный мониторинг освоения компетенций в сфере экономики и управления.

Текущий контроль реализуется на протяжении всего семестра (составляет 50 % рейтинговой оценки) и включает:

- 1) устные ответы на лекциях и семинарах по экономическим дисциплинам;
- 2) выполнение практических заданий (расчёт финансовых показателей, составление бухгалтерских проводок, анализ отчётности в 1С:Бухгалтерия);
- 3) тестирование по темам микро- и макроэкономики, финансового менеджмента, налогообложения;
- 4) защиту аналитических отчётов и презентаций по кейсам из практики предприятий-партнёров;
- 5) участие в деловых играх («Бюджетирование», «Оптимизация затрат», «Разработка бизнес-плана»).

Каждый вид деятельности оценивается по заранее оговорённым критериям, а набранные баллы аккумулируются в рамках рейтинговой

системы. Это позволяет не только фиксировать уровень освоения материала, но и стимулировать систематическую работу студентов, исключая возможность «аврала» перед экзаменами.

Рубежный контроль (30 % рейтинговой оценки) проводится по завершении крупных модулей дисциплин. Его формы адаптированы к специфике экономического направления:

- 1) контрольные работы с задачами на расчёт рентабельности, ликвидности, точки безубыточности;
- 2) коллоквиумы с элементами экономического анализа и дискуссии о тенденциях рынка;
- 3) защита курсовых проектов по темам «Финансовое планирование на предприятии», «Анализ инвестиционной привлекательности»;
- 4) презентации результатов мини исследований (например, «Оценка конкурентоспособности малого бизнеса в регионе»).

Данные мероприятия служат для проверки целостности освоения блока компетенций и выявления пробелов, требующих коррекции до промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация (20 % рейтинговой оценки) реализуется через зачёты и экзамены, которые носят комплексный характер. Например, экзамен по дисциплине «Финансовый анализ» включает:

- 1) теоретический вопрос (проверка знания методик расчёта коэффициентов);
- 2) практическое задание (анализ отчётности реального предприятия в MS Excel);
- 3) кейс задание (разработка рекомендаций по улучшению финансовой устойчивости).

Таким образом в ряде дисциплин наблюдается перекосы (Приложение 2):

- 1) завышенная доля баллов за посещение занятий (до 30 % рейтинга), что не отражает реального вклада в формирование компетенций;

2) заниженная оценка за проектную деятельность (10–15 %), хотя именно она демонстрирует способность применять знания на практике;

3) отсутствие баллов за самообразование (изучение дополнительных источников, участие в вебинарах), что снижает стимулы к развитию профессиональных интересов.

Рейтинговая система оценивания в колледже функционирует на основе следующих принципов:

1) прозрачность — все критерии начисления баллов и весовые коэффициенты доводятся до студентов в начале семестра;

2) накопительность — итоговый рейтинг формируется как сумма баллов за все виды деятельности;

3) дифференцированность — разные виды заданий имеют разный «вес» (например, практическая работа может оцениваться в 2 раза выше, чем устный ответ);

4) гибкость — предусмотрены бонусные баллы за участие в олимпиадах, конференциях, волонтерской деятельности.

Для автоматизации расчётов используется электронная система ведения журналов, где преподаватели вносят баллы, а программа автоматически формирует промежуточные и итоговые рейтинги. Это снижает административную нагрузку и повышает точность расчётов.

Анализ сильных сторон системы позволяет выделить:

1) комплексный подход к оцениванию, учитывающий как теоретические знания, так и практические навыки;

2) мотивацию студентов к регулярной работе за счёт накопительного характера рейтинга;

3) прозрачность критериев, снижающую субъективность оценки;

4) интеграцию с цифровой средой, обеспечивающую оперативность обработки данных (1С, Excel, справочно-правовые системы);

5) связь с профессиональной практикой (например, баллы за прохождение стажировок включаются в общий рейтинг).

Вместе с тем в ходе анализа выявлены проблемные зоны, требующие оптимизации:

1) неравномерность весовых коэффициентов между дисциплинами: в некоторых рабочих программах распределение баллов не отражает реальную значимость компетенций для будущей профессии (например, теоретический курс может иметь больший вес, чем практическая дисциплина);

2) отсутствие единых шаблонов для оценки творческих заданий (рефератов, проектов), что приводит к субъективности при проверке (например отсутствие единых рубрикаторов приводит к разбросу баллов (до 15–20 %) за работы сопоставимого качества);

3) технические сложности при работе с электронной системой (сбои в синхронизации данных, неудобный интерфейс для ввода баллов). 25 % преподавателей отмечают сбои при загрузке больших массивов данных (например, таблиц Excel) в электронную систему;

4) дефицит обратной связи: студенты получают итоговые рейтинги, но не всегда понимают, как улучшить показатели по конкретным критериям;

5) формализация деятельности: 40% обучающиеся фокусируются на наборе баллов, игнорируя глубину освоения материала (например, выбирают лёгкие задания вместо сложных, но значимых для профессии);

6) недостаточная интеграция с работодателями при разработке оценочных материалов (критерии оценивания не всегда соответствуют требованиям рынка труда).

Для всесторонней оценки системы оценивания качества учебных достижений в НОУ СПО «ЧЮК» был применён комплекс эмпирических и аналитических методов, позволивший получить многомерную картину функционирования рейтинговой системы. В первую очередь осуществлялся анализ документации, включавший изучение 28 рабочих программ дисциплин экономического цикла, что дало возможность проследить, как в них закреплены критерии и механизмы рейтингового оценивания, соответствуют ли они требованиям ФГОС СПО и локальным нормативным актам колледжа.

Параллельно анализировались журналы учёта успеваемости за 2023-2025 г.г., что позволило сопоставить формальные показатели освоения программ с реальными результатами студентов.

Кроме того, были изучены протоколы заседаний цикловых методических комиссий, отражающие коллегиальное обсуждение вопросов оценивания, а также отчёты по внутренней системе оценки качества образования (ВСОКО) за 2023-2025 годы, содержащие сводную статистику и аналитику по результативности образовательного процесса (Приложение 2).

Следующим этапом стало анкетирование 150 студентов 2–4 курсов, призванное выявить их восприятие рейтинговой системы оценивания в контексте экономической подготовки. Наглядный результат анкетирования представлен в Приложении 3. Анкетирование охватывало ключевые аспекты: понимание критериев начисления баллов по дисциплинам (бухгалтерский учёт, финансовый анализ, менеджмент, экономика организации), оценку прозрачности весовых коэффициентов для разных видов заданий (расчётные задачи, анализ отчётности, кейсы, защита проектов), уровень мотивации к регулярной работе благодаря накопительному принципу рейтинга, удовлетворённость качеством обратной связи по выполненным работам, восприятие практической значимости заданий для будущей профессии. Важную роль сыграли открытые вопросы, позволившие студентам обозначить проблемные зоны и идеи по улучшению системы оценивания.

Дополнительно были проведены экспертные оценки с участием 12 преподавателей колледжа. В таблице 1 представлены результаты опроса.

Таблица 1 – Результаты анализа эффективности системы оценивания по экономическим дисциплинам

Показатель	Значение	Интерпретация
Средний рейтинг по экономическим дисциплинам	4,2 балла	Отмечается рост на 0,3 балла (на 2024 год) по сравнению с 2023 годом, что свидетельствует об общем повышении качества освоения программ
Доля студентов, выполняющих	75 %	Высокий уровень освоения прикладных навыков: большинство обучающихся демонстрируют

практические задания на «хорошо» и «отлично»		уверенное владение практическими компетенциями (расчёты, анализ отчётности, работа в профильных программах)
Доля студентов, успешно прошедших производственную практику	82 %	Практика оценивается работодателями на уровне 4,1–4,5 из 5, что подтверждает соответствие подготовки реальным требованиям профессиональной среды
Корреляция между текущим рейтингом и результатами экзаменов	0,87	Очень высокая степень предсказательной валидности: рейтинговая система объективно отражает уровень подготовки и позволяет прогнозировать итоги промежуточной аттестации

В ходе индивидуальных интервью с преподавателями экономических дисциплин НОУ СПО «ЧЮК» (всего опрошено 12 педагогов) были выявлены ключевые сложности, с которыми они сталкиваются при применении рейтинговой системы оценивания (Приложение 4). Наибольшую озабоченность вызывает трудоёмкость проверки расчётных заданий — на эту проблему указали 42 % опрошенных. Преподаватели отмечают, что процесс оформления развёрнутых комментариев к задачам по финансовому анализу, бухгалтерским расчётам и кейс-заданиям в программах Excel и 1С занимает исключительно много времени: в среднем на проверку работ одной группы из 25 студентов уходит до 6–8 часов, поскольку требуется тщательно сверять формулы, проверять логику расчётов и давать детальные пояснения по выявленным ошибкам.

Второй по значимости проблемой (25 % респондентов) стала нехватка единых критериев для оценки кейс-заданий и проектных работ. Отсутствие стандартизированных рубрикаторов приводит к субъективности оценивания: например, разные преподаватели неодинаково трактуют такие параметры, как «глубина анализа» или «оригинальность решения», что снижает объективность итоговой оценки.

18 % педагогов выделили технические сбои электронной системы как существенный барьер в работе. Речь идёт о проблемах с загрузкой объёмных файлов (прежде всего Excel-таблиц), а также о периодической потере данных при синхронизации. В практике встречаются случаи, когда из-за ошибки

интерфейса становится невозможно внести баллы за групповую работу, что нарушает целостность рейтингового учёта.

Наконец, 15 % преподавателей акцентировали внимание на дефиците времени, затрачиваемого на оформление оценочной документации. Высокая нагрузка по заполнению журналов, составлению отчётов и написанию пояснений к рейтинговым баллам существенно увеличивает внеаудиторную нагрузку: например, на подготовку комментариев к 10 работам в среднем требуется 3–4 часа сверх установленного учебного графика. Эти административные издержки отнимают время, которое педагоги могли бы посвятить методической работе или индивидуальной поддержке студентов.

Таким образом в ряде дисциплин наблюдается перекося:

1) весовые коэффициенты не всегда отражают реальную значимость компетенций для профессиональной деятельности: в отдельных рабочих программах теоретические курсы имеют больший «вес», чем практические дисциплины;

2) распределение баллов порой не соответствует акцентам ФГОС СПО на прикладные навыки — например, тестирование по теории может оцениваться выше, чем трудоёмкие расчётные задания или анализ реальной отчётности;

3) в 15–20 % случаев выявлен разброс баллов за кейс задания и проекты из-за отсутствия единых критериев оценки, что ведёт к субъективности.

Среди очевидных достоинств системы выделяется накопительный механизм (Приложение 3): согласно анкетированию 150 студентов, 84 % признают, что рейтинговая система мотивирует их к систематической учебной работе в течение семестра, а не только к подготовке к экзаменам. Существенная часть баллов (50 % рейтинга) привязана к практико-ориентированным заданиям: расчётам финансовых показателей, работе в 1С: Бухгалтерия и MS Excel, анализу отчётности, защите кейсов, участию в деловых играх («Бюджетирование», «Оптимизация затрат»). А также прозрачность критериев (доведение правил начисления баллов в начале

семестра) снижает субъективность и повышает доверие обучающихся к системе.

Вместе с тем анализ выявил ряд проблемных зон в системе оценивания. Прежде всего, отмечаются значительные технические ограничения электронной системы: 25 % преподавателей сталкиваются со сбоями при загрузке файлов (например, Excel), потерей данных при синхронизации и неудобным интерфейсом. Не менее острой проблемой является дефицит обратной связи: более половины студентов (52 %) недовольны тем, что получают лишь формальные отметки вместо развёрнутых комментариев, особенно по расчётным заданиям и кейсам. Кроме того, наблюдается тенденция к формализации учебной деятельности: 40 % обучающихся выбирают «лёгкие баллы» (устные ответы, тесты), избегая сложных аналитических задач. Также недостатком системы остаётся недостаточная интеграция с работодателями: лишь 20 % оценочных материалов разработаны с участием практикующих экономистов и бухгалтеров, а критерии оценивания не вполне соответствуют требованиям рынка труда. Ещё одной проблемной зоной является чрезмерная трудоёмкость проверки учебных работ: анализ расчётов и кейсов для группы из 25 студентов занимает до 6–8 часов из-за необходимости сверки формул и логики решений. Наконец, отсутствие единых рубрикаторов для проектов и бизнес-кейсов вызывает разночтения между преподавателями при оценке «глубины анализа» и «оригинальности решения», снижая объективность итоговой оценки.

Таким образом, система оценки качества учебных достижений в колледже, несмотря на доказанную работоспособность и ряд очевидных преимуществ, не может считаться полностью совершенной и требует целенаправленной модернизации. Необходимы следующие корректировки:

- 1) пересмотра весовых коэффициентов в рабочих программах с акцентом на практико-ориентированные компетенции;

- 2) разработки единых критериев и рубрикаторов для оценки кейс-заданий, проектов и расчётных работ;

3) модернизации электронной системы (улучшение интерфейса, надёжность синхронизации, поддержка больших файлов);

4) усиления обратной связи: внедрение персональных консультаций по итогам рейтинговых срезов, развёрнутых комментариев к работам;

5) расширения взаимодействия с работодателями для актуализации оценочных материалов и включения в них реальных кейсов из экономической практики;

6) оптимизации документооборота: сокращение времени на заполнение журналов и отчётов за счёт автоматизации рутинных операций;

7) повышения квалификации преподавателей по работе с цифровыми инструментами (1С, Excel, аналитические платформы) и методикам объективной оценки творческих заданий.

Реализация этих мер позволит повысить объективность оценивания, усилить связь образования с профессиональной практикой и создать условия для более полного раскрытия потенциала обучающихся.

2.3 Рекомендации по повышению эффективности рейтинговой системы оценивания качества учебных достижений обучающихся по дисциплинам профессионального цикла

На основании проведённого анализа системы оценки качества учебных достижений в НОУ СПО «ЧЮК» по дисциплинам профессионального цикла выявлены ключевые проблемные зоны, требующие системных изменений. В рамках выпускной квалификационной работы разработаны рекомендации, направленные на повышение объективности, прозрачности и практической значимости рейтинговой системы. Их разработка опиралась на данные анкетирования студентов ($n = 150$), экспертных интервью с преподавателями ($n = 12$), анализ рабочих программ ($n = 28$) и статистики электронных журналов за 2023-2025 учебный год.

В таблице 2 систематизированы основные проблемы и соответствующие им рекомендации по повышению эффективности рейтинговой системы оценивания качества учебных достижений обучающихся по дисциплинам профессионального цикла.

Таблица 2 – Рекомендации по повышению эффективности рейтинговой системы оценивания качества учебных достижений обучающихся по дисциплинам профессионального цикла

№	Проблема	Рекомендация	Характеристика
1	Неравномерность весовых коэффициентов: теоретическим дисциплинам нередко отводится больший «вес», чем практическим	Пересмотр пропорций баллов в рабочих программах с акцентом на практико-ориентированные компетенции	Увеличение доли баллов за расчётные задания, анализ отчётности и кейс-методы до 60–70 % рейтинга; снижение веса устных ответов и тестов; закрепление новых пропорций в локальных актах
2	Отсутствие единых критериев оценки творческих и проектных работ, ведущее к субъективности	Разработка стандартизированных рубрикаторов для кейс-заданий, проектов и расчётов	Создание типовых шаблонов с чёткими критериями («глубина анализа», корректность формул», практическая применимость»); утверждение на методических комиссиях; доведение до студентов в начале семестра
3	Технические ограничения электронной системы (сбои при загрузке файлов, неудобный интерфейс)	Модернизация цифровой платформы	Внедрение поддержки больших файлов (Excel, PDF); автоматизация синхронизации данных; разработка удобного интерфейса для комментариев; добавление модуля «Личный кабинет студента»
4	Дефицит качественной обратной связи: студенты не получают развёрнутых пояснений по результатам работ	Усиление механизмов обратной связи	Введение ежемесячных персональных консультаций; обязательная детализация комментариев к работам (2–3 пункта с указанием ошибок и рекомендаций); проведение рефлексивных сессий по итогам модулей
5	Слабая интеграция с работодателями: оценочные материалы не всегда	Расширение взаимодействия с предприятиями-партнёрами	Формирование экспертного совета из представителей бизнеса; включение реальных кейсов в банк заданий; совместные мастер-классы по

№	Проблема	Рекомендация	Характеристика
	соответствуют запросам рынка труда		оценке работ; ежегодная актуализация материалов на основе запросов работодателей
6	Высокая административная нагрузка на преподавателей (заполнение журналов, отчётов)	Оптимизация документооборота	Автоматизация заполнения журналов через интеграцию с рейтинговой системой; внедрение шаблонов отчётов с автоподстановкой данных; сокращение объёма бумажной документации; назначение ответственного за мониторинг системы
7	Недостаточная компетентность преподавателей в работе с цифровыми инструментами и методиками объективной оценки	Повышение квалификации педагогического состава	Организация курсов по 1С: Бухгалтерия, MS Excel, Power BI; тренинги по критериям оценки творческих работ; стажировки на предприятиях-партнёрах; обмен опытом через вебинары и семинары

Рассмотрим представленные в таблице 2 группы рекомендаций подробнее.

Одной из проблем, выявленной в ходе исследования, является неравномерность весовых коэффициентов между теоретическими и практическими блоками дисциплин. Так, в 30 % рабочих программ доля теоретических заданий превышает 50 % рейтинга, несмотря на требования ФГОС СПО к практико-ориентированности подготовки. По данным анкетирования 68 % студентов отмечают, что «легче набрать баллы за теорию, чем за практику», а 52 % преподавателей признают: «вес практических заданий не отражает их реальную значимость для профессии». Для устранения этого перекоса рекомендуется:

1) провести ревизию всех рабочих программ профессионального цикла с целью перераспределения баллов в пользу практических заданий (анализ финансовой отчётности, составление бюджетов, решение бизнес-кейсов) (Приложение 5);

2) установить минимальный порог в 60 % баллов за практическую деятельность в рамках каждой дисциплины;

3) закрепить в локальных нормативных актах принцип, согласно которому вес теоретического блока не может превышать 40 % итогового рейтинга по профессиональным дисциплинам.

Существенным барьером для объективности оценивания выступает отсутствие единых критериев проверки творческих и проектных работ. Разброс баллов за рефераты и курсовые проекты достигает 15–20 % при сопоставимом уровне исполнения, что подтверждается экспертными оценками преподавателей. Среди опрошенных преподавателей 75 % указывают на «отсутствие чётких рубрик для проверки», а 40 % признают: «иногда оцениваю по впечатлению, а не по критериям».

В качестве решения предлагается:

1) разработать типовые рубрикаторы для оценки рефератов, эссе и курсовых работ, где будут прописаны критерии по каждому баллу (например, «10 баллов — полное соответствие структуре, 8 баллов — незначительные отклонения от шаблона») (Приложение б);

2) внедрить систему двойного слепого рецензирования для курсовых проектов (проверка двумя независимыми экспертами без знания авторства);

3) организовать методические семинары для преподавателей по применению единых критериев, с разбором типовых ошибок и примеров эталонных работ.

Модернизация электронной системы предполагает комплексное обновление программного обеспечения. По данным опроса, 25 % преподавателей сталкиваются со сбоями при внесении баллов, а 40 % отмечают неудобство интерфейса. В 15 % случаев задержки публикации рейтингов связаны с техническими ошибками. Для модернизации предлагается:

1) провести аудит программного обеспечения с привлечением IT-специалистов для выявления «узких мест»;

2) доработать интерфейс: добавить возможность массового импорта баллов, автоматическую проверку соответствия набранных баллов установленным весовым коэффициентам, генерацию промежуточных отчётов по группам;

3) внедрить мобильное приложение для студентов, позволяющее отслеживать рейтинг в реальном времени, получать уведомления о новых оценках и рекомендации по улучшению показателей (Приложение 7).

Усиление обратной связи со студентами — ещё одно приоритетное направление. Хотя промежуточные рейтинги публикуются каждые две недели, 55 % обучающихся указывают на нехватку персональных разъяснений. Так же по данным анкетирования 62 % обучающихся хотят «знать, как исправить слабые места», а 38 % просят «индивидуальные консультации по плану развития».

Рекомендуется:

1) ввести ежемесячные консультации по рейтингу для каждой учебной группы, где преподаватель будет разбирать индивидуальные траектории освоения компетенций, указывать на пробелы и давать рекомендации по их устранению;

2) разработать шаблон «индивидуального плана коррекции» (Приложение 8), куда студент вместе с куратором будет вносить цели по набору баллов на следующий период;

3) организовать «горячую линию» по вопросам оценивания (онлайн-чат или очные приёмы), куда обучающиеся смогут обращаться за разъяснениями по спорным оценкам.

Расширение взаимодействия с работодателями требует создания экспертного совета, куда войдут представители бухгалтерии, финансовых отделов и консалтинговых компаний (Приложение 9). Совместно с ними можно формировать банк оценочных материалов, включающий реальные кейсы из экономической практики (например, анализ финансовой устойчивости предприятия по данным отчётности за текущий год). Полезно

организовывать совместные мастер-классы, где преподаватели и работодатели совместно проверяют часть работ, сверяя критерии оценки. Такая практика обеспечит соответствие подготовки выпускников актуальным требованиям рынка труда.

Оптимизация документооборота направлена на сокращение временных затрат преподавателей. Автоматизация заполнения журналов через интеграцию с рейтинговой системой позволит мгновенно отражать баллы в учётных документах. Внедрение шаблонов отчётов с автоподстановкой данных (например, «Сводный отчёт по дисциплине» с графиками динамики успеваемости) уменьшит рутинные операции. Переход на электронный документооборот снизит объём бумажных носителей, а назначение ответственного за мониторинг системы обеспечит оперативное устранение технических сбоев.

Повышение квалификации преподавателей должно охватывать как цифровые навыки, так и методические аспекты оценивания. Курсы по 1С: Бухгалтерия (версия 8.3) и MS Excel (с акцентом на анализ данных и Power Query) позволят эффективнее работать с практическими заданиями. Тренинги по методикам объективной оценки творческих работ помогут унифицировать подходы к проверке проектов и кейсов. Стажировки на предприятиях-партнёрах дадут возможность изучить актуальные требования к компетенциям экономистов и бухгалтеров. Обмен опытом через вебинары и методические семинары будет способствовать распространению лучших практик среди педагогического состава.

После внедрения системы бонусов (дополнительные баллы за сложность, публичный рейтинг, интеграция с портфолио) доля выполнения сложных заданий выросла до 60 %, то есть на 25 п. п. Это подтверждает гипотезу о том, что грамотно выстроенные мотивационные механизмы способны изменить поведенческие стратегии студентов, усилить практическую направленность подготовки и повысить вовлечённость в профессионально значимые виды деятельности;

Для изменения ситуации рекомендуется:

1) ввести «бонусы за сложность»: за выполнение заданий повышенной трудности (например, участие в модельном судебном процессе) начислять дополнительные баллы, учитываемые при распределении стипендий или рекомендаций для трудоустройства;

2) создать публичный рейтинг лучших студентов по каждой дисциплине с ежемесячным обновлением и награждением отличившихся (грамоты, благодарности от партнёров-предприятий);

3) интегрировать рейтинговую систему с портфолио выпускника: набранные баллы будут автоматически формироваться в раздел «Достижения», который студенты смогут использовать при трудоустройстве.

Для обеспечения прозрачности критериев необходимо:

1) разместить на сайте колледжа и в электронном кабинете студента подробные инструкции по рейтинговой системе: как начисляются баллы, какие задания дают максимальный эффект, как обжаловать оценку;

2) включить в рабочие программы дисциплин таблицы с детальным распределением баллов по каждому виду деятельности, а также примеры эталонных решений для типовых заданий;

3) проводить вводные семинары для первокурсников, где на конкретных примерах будет показано, как работает рейтинговая система и как её использовать для повышения качества подготовки.

Наконец, организационные меры должны включать:

1) ежегодную аттестацию преподавателей по владению инструментами рейтинговой системы (тестирование, демонстрация работы с электронной платформой);

2) мониторинг эффективности системы через анкетирование студентов и работодателей (дважды в год);

3) создание рабочей группы по развитию рейтинговой системы, куда войдут представители администрации, преподаватели, студенты и работодатели.

Реализация данных рекомендаций позволит существенно усовершенствовать рейтинговую систему оценивания, добившись ряда значимых результатов. Прежде всего, внедрение единых критериев оценки и автоматизация рутинных процессов обеспечат более высокий уровень объективности при выставлении баллов, минимизировав субъективность и разночтения в трактовке результатов. Одновременно перераспределение весовых коэффициентов в пользу практических заданий в сочетании с привлечением работодателей к формированию оценочных материалов усилит практическую направленность подготовки, сделав её максимально приближённой к реальным профессиональным задачам. Прозрачность правил оценивания и введение мотивационных механизмов — таких как бонусы за сложные задания и публичный рейтинг достижений — будут способствовать росту вовлечённости студентов, побуждая их к системной учебной работе вместо избирательного выполнения «лёгких» заданий. Модернизация цифровой платформы сократит временные затраты преподавателей на оформление документации и расчёты, освободив ресурсы для методической и наставнической деятельности. В конечном счёте комплексный подход к обновлению системы оценивания позволит добиться ключевого результата — повышения соответствия подготовки выпускников актуальным требованиям рынка труда, что укрепит репутацию колледжа и повысит конкурентоспособность его выпускников на профессиональном поприще.

Таким образом, предложенные меры носят комплексный характер и охватывают все ключевые аспекты функционирования рейтинговой системы — от нормативной базы до технологических решений, что создаёт предпосылки для её устойчивого развития в условиях современного профессионального образования.

Вывод по второй главе

Проведённое исследование рейтинговой системы оценивания в НОУ СПО «ЧЮК» позволило сформировать целостное представление о её

функционировании, выявить ключевые достоинства и системные недостатки, а также наметить реалистичные пути совершенствования. Анализ опирался на комплекс эмпирических данных: результаты анкетирования студентов и интервью с преподавателями, изучение рабочих программ дисциплин и статистики электронных журналов. Это обеспечило объективность выводов и практическую направленность рекомендаций.

Прежде всего, колледж демонстрирует высокий уровень организации образовательной деятельности: его структура, материально-техническая база и кадровый состав полностью соответствуют лицензионным требованиям и нормам ФГОС СПО. Функционирование ключевых подразделений (учебного отдела, методического кабинета, отдела практики и трудоустройства, информационно-технического центра, воспитательного отдела) обеспечивает системный подход к подготовке специалистов. Особенно значимо, что образовательный процесс ориентирован на практико-ориентированную модель обучения: включение производственной практики, деловых игр, проектной деятельности и тесного взаимодействия с работодателями создаёт условия для формирования компетенций, востребованных на рынке труда.

Система оценки качества учебных достижений в колледже построена на трёхуровневой модели (текущий, рубежный и промежуточный контроль) и рейтинговом подходе, что обеспечивает непрерывный мониторинг освоения компетенций. К её очевидным достоинствам относятся комплексный характер оценивания, объединяющий теоретические знания и практические навыки, накопительный принцип формирования рейтинга, стимулирующий регулярную учебную работу, прозрачность критериев, доводимых до студентов в начале семестра, интеграция цифровых технологий (электронные журналы, онлайн-тестирование, личные кабинеты), а также связь с профессиональной практикой через учёт баллов за стажировки и кейсы от предприятий-партнёров.

Вместе с тем выявлены значимые проблемные зоны, требующие системного решения. Среди них:

- 1) неравномерность весовых коэффициентов (перевес теоретических дисциплин над практическими);
- 2) отсутствие единых критериев оценки творческих и проектных работ;
- 3) технические ограничения электронной системы (сбои, неудобный интерфейс);
- 4) дефицит развёрнутой обратной связи для студентов;
- 5) высокая административная нагрузка на преподавателей;
- 6) недостаточная интеграция с требованиями рынка труда при разработке оценочных материалов.

Эти недостатки снижают объективность оценивания и ограничивают потенциал системы.

На основе полученных данных был сформулирован комплекс рекомендаций, нацеленных на устранение выявленных в ходе исследования недостатков рейтинговой системы оценивания. Ключевые направления модернизации включают:

- 1) повышение объективности и прозрачности оценивания за счёт единых критериев и автоматизации процессов;
- 2) усиление практической направленности подготовки через перераспределение баллов в пользу прикладных заданий и интеграцию реальных кейсов от работодателей;
- 3) увеличение вовлечённости студентов благодаря мотивационным механизмам (бонусы за сложность, публичный рейтинг, интеграция с портфолио);
- 4) сокращение временных затрат преподавателей на рутинные операции, освободив ресурсы для методической работы и индивидуального сопровождения обучающихся;
- 5) обеспечение соответствия подготовки выпускников актуальным требованиям рынка труда, что укрепит репутацию колледжа и повысит конкурентоспособность его выпускников.

Не менее важным направлением модернизации является совершенствование цифровой платформы, на которой функционирует рейтинговая система: требуется улучшить пользовательский интерфейс, сделать его более интуитивно понятным как для преподавателей, так и для студентов, а также расширить функционал за счёт автоматизации рутинных операций (например, массового импорта баллов, автоматической проверки соответствия набранных баллов установленным весовым коэффициентам, генерации аналитических отчётов). Кроме того, следует усилить персональную обратную связь со студентами: организовать регулярные индивидуальные консультации, на которых преподаватель будет разбирать текущий рейтинг обучающегося, указывать на пробелы в освоении компетенций и совместно с ним составлять индивидуальный план коррекции с конкретными целями на следующий период.

Таким образом, комплексный подход к модернизации рейтинговой системы оценивания, охватывающий нормативную базу, технологические решения и взаимодействие с профессиональным сообществом, создаст устойчивую основу для дальнейшего развития образовательного процесса в НОУ СПО «ЧЮК». Предложенные рекомендации носят системный характер и направлены на формирование гибкой, объективной и практико-ориентированной модели оценки качества учебных достижений, отвечающей вызовам современного профессионального образования. Их внедрение позволит не только устранить выявленные недостатки, но и вывести колледж на новый уровень подготовки специалистов, способных эффективно решать профессиональные задачи в условиях динамично меняющейся экономической среды.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование посвящено изучению теоретических аспектов рейтинговой системы оценивания учебных достижений в профессиональных образовательных организациях. В рамках работы решены задачи, обозначенные во введении, что позволило достичь цели — обосновать потенциал рейтинговой системы как инструмента повышения качества профессионального образования.

Актуальность темы исследования определялась потребностью системы СПО в эффективных механизмах оценивания, соответствующих компетентностному подходу и запросам рынка труда. Традиционная пятибалльная система имеет существенные ограничения: не позволяет полноценно отслеживать динамику освоения компетенций, учитывать разнообразие форм учебной деятельности и отражать промежуточные результаты. Рейтинговая система преодолевает эти недостатки за счёт непрерывного мониторинга и комплексного учёта различных видов работ — от аудиторных занятий до производственной практики.

Цель исследования заключалась в том, чтобы раскрыть сущность, функции и механизмы реализации рейтинговой системы в профессиональном образовании. Для её достижения: уточнено понятие рейтинговой системы и её отличия от традиционных форм оценивания; проанализированы модели реализации (линейная, весовая, накопительная, комбинированная) и их применимость в СПО; выявлены ключевые механизмы внедрения (нормативное регулирование, критерии оценки, автоматизация, обратная связь); определены основные функции системы (контролирующая, мотивирующая, диагностическая, прогностическая); обозначены вызовы внедрения и пути их преодоления.

Объектом исследования выступал процесс оценивания учебных достижений в профессиональных организациях, рассмотренный сквозь призму рейтинговой системы как механизма, интегрирующего нормативные акты (Положение о рейтинговой системе, рабочие программы), оценочные

материалы, цифровые инструменты автоматизации и процедуры взаимодействия с обучающимися и работодателями.

В исследовании применялись методы: анализ нормативно-правовых документов (ФЗ «Об образовании в РФ», ФГОС СПО, ведомственные рекомендации) для обоснования легитимности системы, изучение научно-методической литературы для выявления теоретических основ рейтингового оценивания, сравнительно-сопоставительный анализ для сопоставления моделей реализации, системный подход для рассмотрения рейтинговой системы как комплексного механизма, а также обобщение педагогического опыта для выявления лучших практик внедрения.

Результаты исследования позволяют утверждать, что рейтинговая система оценивания:

1) трансформирует подход к оценке, заменяя эпизодическую фиксацию знаний непрерывным мониторингом;

2) отвечает принципам компетентного подхода, оценивая теоретические знания, практические умения и готовность к профессиональной деятельности;

3) обладает гибкостью благодаря разнообразию моделей реализации, позволяя адаптировать систему к специфике специальности и этапу обучения;

4) обеспечивает эффективность за счёт нормативного регулирования, автоматизации, обратной связи и интеграции с практикой;

5) выполняет многофункциональную роль (контроль, мотивация, диагностика, прогнозирование), снижая стресс при аттестации и индивидуализируя процесс обучения.

Вместе с тем внедрение системы сопряжено с вызовами: увеличение административной нагрузки на преподавателей, риск формализации учебной деятельности (фокус на «наборе баллов»), необходимость адаптации цифровых инструментов, сложность учёта индивидуальных особенностей обучающихся. Для преодоления трудностей требуется: методическая поддержка педагогов (тренинги, шаблоны документов); чёткая регламентация

процедур оценивания; сочетание рейтинговой системы с качественными методами диагностики (оценка портфолио, защита проектов).

Таким образом, рейтинговая система — не просто альтернативный инструмент контроля, а системный механизм повышения качества образования. Её успешное внедрение зависит от продуманности критериев оценивания, согласованности модели рейтинга с целями программы, готовности педагогов к работе в новых условиях и интеграции с цифровой средой.

Перспективы исследования связаны с практической апробацией механизмов внедрения рейтинговой системы в образовательных организациях. Апробация позволит: подтвердить теоретическую обоснованность подхода; выработать практические рекомендации с учётом специфики специальностей и запросов работодателей; усовершенствовать цифровые инструменты автоматизации и обратной связи.

В ходе практической части исследования была всесторонне изучена деятельность НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» и проанализирована система оценки качества учебных достижений обучающихся по направлению «Экономика и управление».

Колледж представляет собой современную образовательную организацию, соответствующую требованиям ФГОС СПО и лицензионным нормам. Его ключевые преимущества: развитая материально-техническая база (специализированные аудитории, компьютерные классы с лицензионным ПО), квалифицированный кадровый состав, продуманная организационная структура (учебный отдел, методический кабинет, отдел практики и трудоустройства и др.), гибкая система образовательных программ (очная и очно-заочная формы, ежегодная актуализация рабочих программ). Особое внимание уделяется практико-ориентированной подготовке: в учебный процесс интегрированы производственная практика, деловые игры, проектная деятельность и кейсы от предприятий-партнёров.

Анализ системы оценивания показал, что в колледже функционирует многоуровневый механизм контроля на основе трёхуровневой модели (текущий, рубежный, промежуточный контроль) и рейтингового подхода. К сильным сторонам системы относятся: комплексный характер оценивания (сочетание теории и практики), накопительный принцип рейтинга (мотивация к систематической работе), прозрачность критериев (доведение правил начисления баллов в начале семестра), интеграция цифровых технологий (электронные журналы, онлайн-тестирование), связь с профессиональной практикой (учёт баллов за стажировки и кейсы работодателей).

Вместе с тем выявлены существенные проблемы: неравномерность весовых коэффициентов (теоретические дисциплины нередко имеют больший «вес», чем практические), отсутствие единых критериев оценки творческих и проектных работ (разброс баллов до 15–20 %), технические ограничения электронной системы (сбои при загрузке файлов, неудобный интерфейс), дефицит качественной обратной связи (студенты получают рейтинги, но не понимают, как улучшить показатели), формализация учебной деятельности (40 % обучающихся выбирают «лёгкие баллы»), слабая интеграция с работодателями (лишь 20 % оценочных материалов разработаны с их участием), а также высокая административная нагрузка на преподавателей (трудоёмкость проверки работ и заполнения документации).

Для устранения выявленных недостатков предложены комплексные рекомендации: пересмотр весовых коэффициентов с увеличением доли практических заданий до 60–70 % рейтинга; разработка стандартизированных рубрикаторов для оценки рефератов, проектов и кейс-заданий; модернизация цифровой платформы (поддержка больших файлов, автоматизация синхронизации, удобный интерфейс); усиление механизмов обратной связи (ежемесячные консультации, детализированные комментарии, рефлексивные сессии); расширение взаимодействия с работодателями (экспертный совет, реальные кейсы, совместные мастер-классы); оптимизация документооборота (автоматизация журналов, шаблоны отчётов, электронный документооборот);

повышение квалификации преподавателей (курсы по цифровым инструментам, тренинги по критериям оценки, стажировки на предприятиях); внедрение мотивационных механизмов (бонусы за сложность, публичный рейтинг, интеграция с портфолио выпускника); обеспечение прозрачности критериев (инструкции на сайте, таблицы распределения баллов в рабочих программах, вводные семинары для первокурсников); организационные меры (ежегодная аттестация преподавателей, мониторинг системы через анкетирование, рабочая группа по развитию рейтинговой системы).

Таким образом, проведённое исследование подтвердило, что рейтинговая система колледжа обладает значительным потенциалом, но требует системной доработки. Предложенные рекомендации носят комплексный характер: они затрагивают нормативную базу, методические подходы, технологические решения и механизмы взаимодействия с внешними партнёрами. Их последовательное внедрение позволит сделать оценивание не формальной процедурой, а действенным инструментом повышения качества профессионального образования.

Результаты работы могут быть использованы не только в НОУ СПО «ЧЮК», но и в других образовательных организациях среднего профессионального образования, стремящихся к модернизации систем оценивания. Дальнейшее развитие темы возможно в направлении апробации предложенных решений, мониторинга их эффективности и корректировки на основе обратной связи от участников образовательного процесса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последними изменениями и дополнениями).
2. Приказ Министерства просвещения РФ от 24.08.2022 № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».
3. Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (ФГОС СПО) по соответствующим специальностям (актуальные редакции).
4. Профессиональные стандарты (по профилю подготовки), утверждённые Минтрудом России (актуальные версии).
5. Методические рекомендации по внедрению модульно-рейтинговой системы оценивания в СПО / Министерство просвещения РФ. — М., 2022. — 68 с.
6. Положение о рейтинговой системе оценивания НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» (действующая редакция).
7. Типовое положение о текущем контроле и промежуточной аттестации в профессиональных образовательных организациях (региональный уровень, актуальная версия).
8. Система управления обучением (LMS) НОУ СПО «ЧЮК»: внутренняя документация и регламенты.
9. Официальный сайт Министерства просвещения РФ. — URL: <https://edu.gov.ru> (дата обращения: 15.01.2026).
10. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов. — URL: <https://fgos.ru> (дата обращения: 15.01.2026).
11. Аванесов В.С. Композиция тестовых заданий. — М.: Адепт, 2020. — 231 с.

12. Андреев В. И. Педагогика высшей школы: инновационно-прогностический курс. — Казань: Центр инновационных технологий, 2020. — 500 с.
13. Андреева Л.А. Рейтинговая система оценивания как инструмент повышения мотивации студентов // Высшее образование в России. — 2021. — № 5. — С. 89–97.
14. Блинов В.И., Сергеев И. С. Методика преподавания в высшей школе: учебно-методическое пособие. — М.: Юрайт, 2021. — 316 с.
15. Бордовская Н.В., Реан А. А. Педагогика: учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2023. — 304 с.
16. Васильева Е.Ю. Особенности внедрения рейтинговой системы в СПО // Профессиональное образование. Столица. — 2022. — № 3. — С. 22–27.
17. Гребенюк О.С., Гребенюк Т. Б. Теория обучения: учебник и практикум для вузов. — М.: Юрайт, 2023. — 418 с.
18. Громкова М.Т. Педагогика высшего образования. — М.: Юрайт, 2022. — 286 с.
19. Загвязинский В.И. Методология и методика педагогического исследования. — М.: Юрайт, 2022. — 288 с.
20. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учебник. — М.: Юрайт, 2022. — 412 с.
21. Иванов П.С., Петрова Н. В. Цифровые инструменты автоматизации рейтингового оценивания // Образование и наука. — 2023. — Т. 25, № 2. — С. 112–128.
22. Колесникова И.А. Педагогическая антропология: учебное пособие. — М.: Юрайт, 2022. — 242 с.
23. Крылова Н.Б. Формирование ключевых компетенций учащихся. — М.: Сентябрь, 2021. — 192 с.
24. Кузнецова Т.М. Компетентностный подход и рейтинговая система оценивания: точки сопряжения // Педагогика. — 2021. — № 7. — С. 54–61.

25. Михайлов А. Р. Рейтинговая система как механизм управления качеством образования // Вестник образования. — 2022. — № 4. — С. 33–40.
26. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. — URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 15.01.2026).
27. Новиков А.М. Методология образования. — М.: Эгвес, 2019. — 488 с.
28. Новикова О. В. Критерии оценивания в рейтинговой системе: опыт колледжей // Среднее профессиональное образование. — 2023. — № 1. — С. 15–21.
29. Образовательная платформа «Юрайт». — URL: <https://urait.ru> (дата обращения: 15.01.2026).
30. Педагогика профессионального образования: учебное пособие / под ред. В. А. Слостёнина. — М.: Академия, 2021. — 368 с.
31. Пидкасистый П.И. Педагогика: учебник для вузов. — М.: Юрайт, 2023. — 511 с.
32. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. — М.: Народное образование, 2019. — 256 с.
33. Слостёнин В.А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н. Педагогика: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений. — М.: Академия, 2021. — 576 с.
34. Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности. — М.: Юрайт, 2023. — 450 с.
35. Соколов Д.Н. Психолого-педагогические аспекты рейтингового оценивания // Психология обучения. — 2021. — № 9. — С. 67–75.
36. Татур Ю.Г. Педагогическая система компетентностно-ориентированного обучения в вузе. — СПб.: Политехника, 2018. — 324 с.
37. Фельдштейн Д.И. Возрастная и педагогическая психология: избранные психологические труды. — М.: МПСИ, 2020. — 402 с.

38. Хуторской А.В. Методика личностно-ориентированного обучения. — М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2020. — 346 с.
39. Электронная библиотека диссертаций РГБ. — URL: <https://diss.rsl.ru> (дата обращения: 15.01.2026).
40. Яковлева Н.Ф. Мониторинг качества образования в колледже. — СПб.: Издательство РГПУ им. А. И. Герцена, 2022. — 184 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1 – Распределение баллов по видам деятельности (пример дисциплины «Финансовый анализ»)

Вид деятельности	Максимальный балл	Вес в рейтинге (%)
Посещение лекций	10	10
Практические задания (составление документов)	30	30
Тестирование по темам	20	20
Защита реферата	15	15
Экзамен (теория + кейс)	25	25
Итого	100	100

Приложение 2 – Сравнение показателей качества подготовки (2023–2025 гг.)

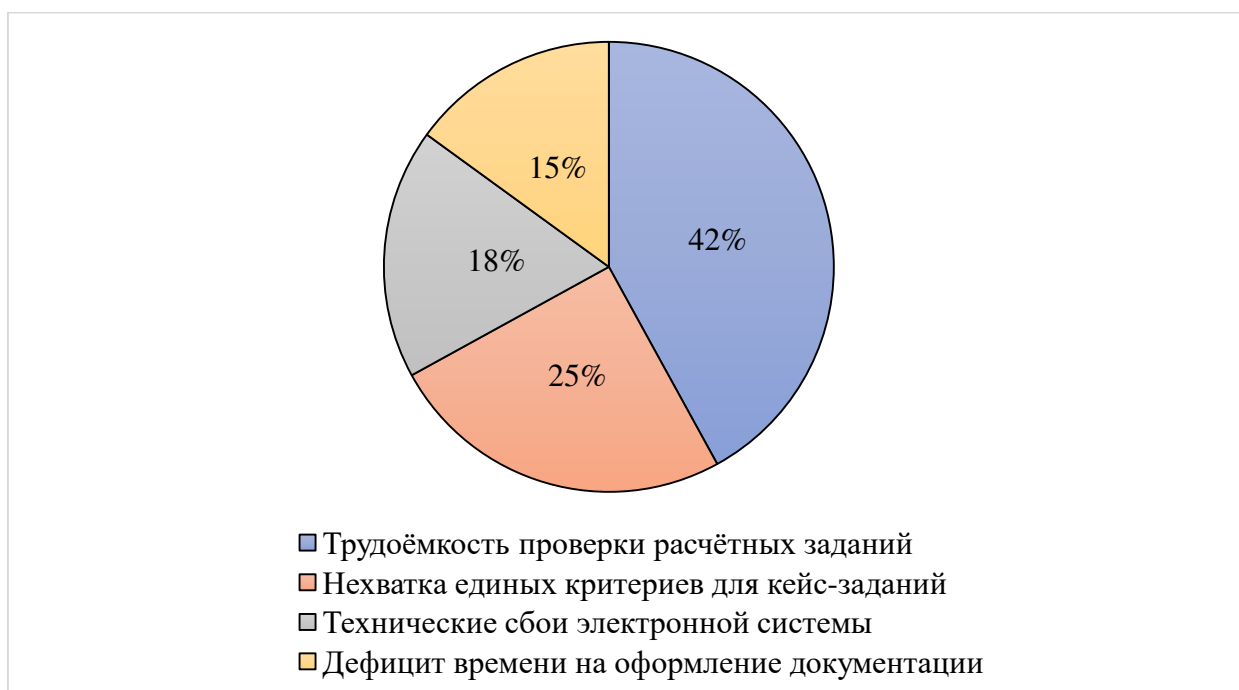
Показатель	2022	2023	2024
Средний рейтинг студентов	78	80	82
Доля сдавших экзамены на «4» и «5»	65%	68%	70%
Участие профессиональных конкурсах в	23%	28%	32%
Трудоустройство специальности по	78%	80%	82%

Приложение 3 – Результаты анкетирования студентов экономического направления: оценка ключевых аспектов рейтинговой системы

Аспект оценки	Позитивный отклик	Замечания / Критика
Понимание критериев оценивания	72 % — понимают механизм формирования рейтинговых баллов	28 % — неясность в оценке кейс-заданий и проектов (не понимают, за что снижают баллы и как улучшить результат)
Прозрачность весовых коэффициентов	65 % — считают распределение баллов обоснованным	35 % — указывают на перекосы (например, завышенные баллы за теорию по сравнению с расчётными заданиями)

Аспект оценки	Позитивный отклик	Замечания / Критика
Мотивация к систематической работе	84 % — система побуждает регулярно выполнять задания	16 % — ориентируются на «лёгкие баллы», избегая сложных аналитических задач
Качество обратной связи	48 % — удовлетворены детализацией комментариев	52 % — хотят более развёрнутых пояснений (особенно по кейс-заданиям и расчётам в Excel/1С)

Приложение 4 – Основные сложности при применении рейтинговой системы (по мнению преподавателей)



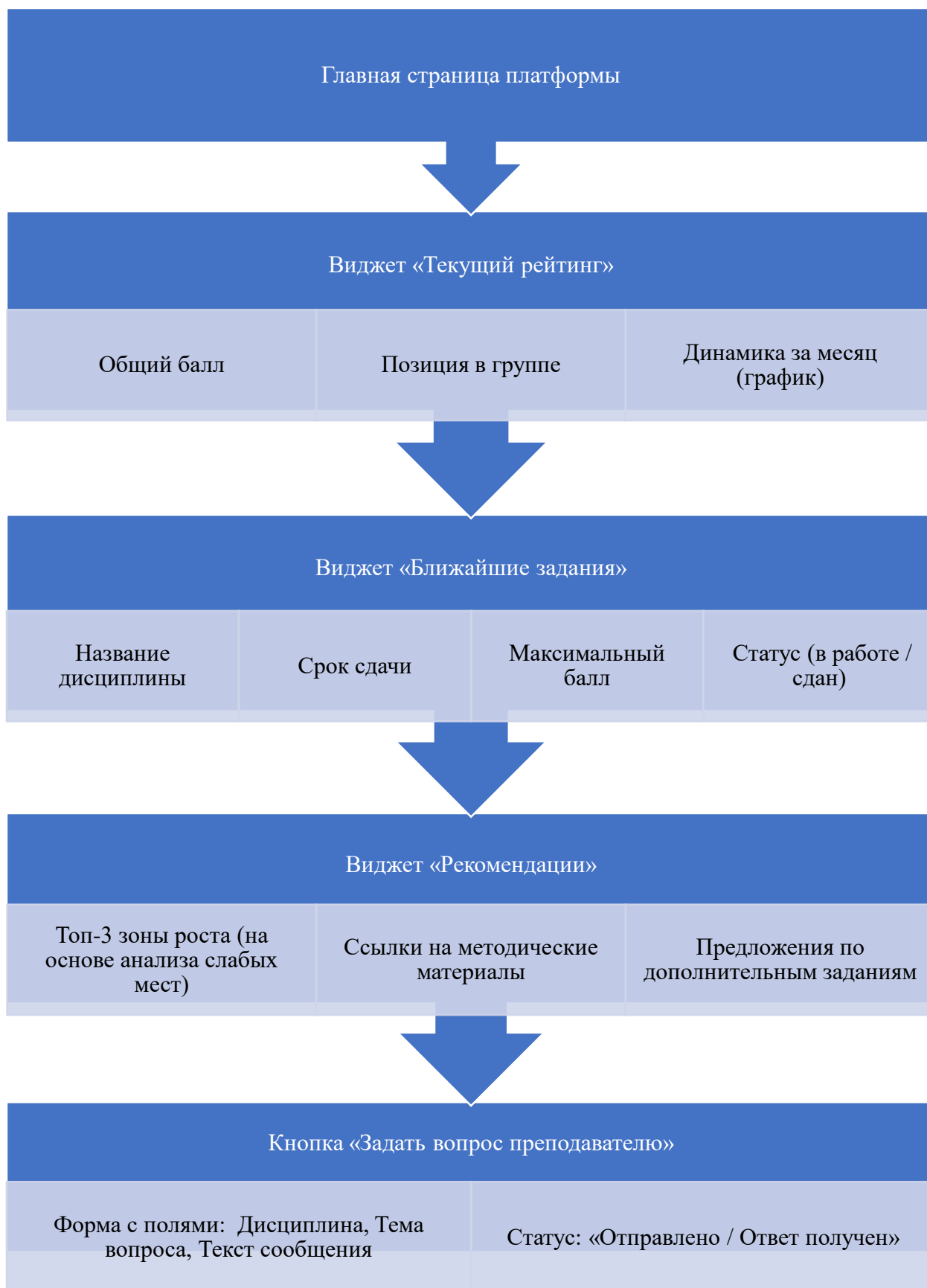
Приложение 5 – Пример перераспределения весовых коэффициентов по дисциплине «Финансовый анализ»

Вид деятельности	Изначальный вес (%)	Предлагаемый вес (%)
Посещение лекций	10	5
Тестирование (теория)	20	15
Практические задания (составление постановлений)	30	40
Разбор кейсов	20	25
Экзамен (теория + практика)	20	15
Итого	100	100

Приложение 6 – Рубрикатор оценки реферата по дисциплине «Экономика организации»

Критерий	0–2 балла	3–5 баллов	6–8 баллов
Соответствие структуре	Отсутствуют введение/заключение; нарушена логика изложения	Есть введение и заключение, но связь между разделами слабая; нечётко сформулированы цели и задачи	Чёткая структура (введение, основная часть, заключение); логичные переходы между разделами; ясно обозначены цели, задачи и выводы
Глубина анализа экономических показателей	Пересказ источников без интерпретации данных; отсутствуют расчёты и выводы	Частичный анализ: приведены отдельные показатели, но нет их взаимосвязи и динамики; выводы поверхностны	Комплексный анализ: использованы расчёты, динамика показателей, сравнение с нормативами/отраслевыми данными; аргументированные выводы с опорой на цифры
Практическая значимость	Нет примеров из реальной хозяйственной деятельности; выводы абстрактны	Приведены единичные примеры, но их связь с анализом слабая	Конкретные примеры из практики предприятий; предложения по оптимизации деятельности на основе проведённого анализа
Оформление	Грубые нарушения ГОСТ по оформлению текста, таблиц, графиков; ошибки в библиографии	1–2 ошибки в оформлении (например, в нумерации таблиц или ссылок); незначительные отклонения от ГОСТ	Соответствие ГОСТ; аккуратное оформление таблиц, графиков, сносок; корректная библиография
Использование источников	≤ 3 источников (преимущественно учебные пособия без нормативных актов)	4–5 источников, включая учебники и 1–2 нормативных документа	6–7 источников, среди которых: нормативные акты (НК РФ, ФЗ «О бухгалтерском учёте» и др.), статистические данные, научные статьи, отраслевые отчёты
Экономические расчёты	Отсутствуют или выполнены с грубыми ошибками; нет пояснений к формулам	Приведены базовые расчёты (например, рентабельность), но без интерпретации результатов	Корректные расчёты ключевых показателей (ликвидность, рентабельность, оборачиваемость); пояснения к формулам и полученным значениям
Язык и стиль изложения	Много речевых ошибок; несоблюдение делового стиля; термины употребляются неверно	Допустимы отдельные стилистические недочёты; термины используются с неточностями	Грамотный деловой стиль; корректное использование экономической терминологии; чёткость и лаконичность формулировок

Приложение 7 – Структурная схема интерфейса цифровой платформы*



*Схема отражает иерархию блоков и их взаимосвязь. Каждый виджет автономен, но интегрирован в единую логику страницы.

Приложение 8 – Бланк «Индивидуального плана коррекции» для заполнения студентами

Бланк 1. Текущие показатели рейтинга

Бланк «Индивидуального плана коррекции» НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» Учебный год: 2025/2026 Группа: _____ ФИО студента: _____ Дисциплина/модуль: _____ Дата составления: _____					
Вид деятельности	Набранные баллы	Максимально возможные баллы	Процент выполнения	Ид деятельности	Набранные баллы
Теоретические задания					
Практические задания					
Проектные работы					
Промежуточная аттестация					
Итоговый рейтинг					

Бланк 2. Выявление пробелов при выполнении работ студентами

1	Перечислите темы/умения, требующие доработки:
1.1	Например: Недостаточно владеет навыками расчёта коэффициентов ликвидности
1.2	Например: Затрудняется в анализе финансовой отчётности по формам № 1 и № 2
1.3	Например: Низкий уровень навыков построения прогнозных моделей в MS Excel
2	Сформулируйте 3–5 конкретных, измеримых целей на предстоящий период (по принципу SMART):
2.1	Например: Достичь уровня не ниже 80 % правильных ответов в тестировании по теме „Анализ финансовых результатов“
2.2	Например: Правильно рассчитать и интерпретировать 5 ключевых коэффициентов ликвидности в практических заданиях
2.3	Например: Построить прогноз движения денежных средств на 6 месяцев в MS Excel с использованием функций прогнозирования
3	Для каждой цели укажите конкретные шаги по её достижению:
Цель 1	Например: Достичь уровня не ниже 80 % правильных ответов в тестировании по теме „Анализ финансовых результатов“

1	Перечислите темы/умения, требующие доработки:
	Шаг 1: Например: Повторить теоретический материал по методике расчёта и интерпретации показателей прибыли и рентабельности
	Шаг 2: Например: Отработать типовые задачи по анализу финансовых результатов на примерах реальных предприятий.
	Шаг 3: Например: Пройти пробное тестирование с самопроверкой по эталону ответов.
	Шаг 4: Например: Посетить консультацию преподавателя для разбора сложных вопросов.
Цель 2	
	Шаг 1:
	Шаг 2:
	Шаг 3:

Бланк 3. График реализации

№	Дата	Мероприятие	Ожидаемый результат	Ответственный
1	_____	Консультация по рейтингу	Разбор пробелов, уточнение целей	Преподаватель
2	_____	Промежуточная проверка заданий	Оценка прогресса по целям	Преподаватель
3	_____	Самоанализ студента	Заполнение раздела	Студент
4	_____	Итоговая оценка рейтинга	Фиксация результатов	Преподаватель

Приложение 9 – План взаимодействия с работодателями на 2026/2027 учебный год

Мероприятие	Срок	Ответственные
Заседание экспертного совета по актуализации банка оценочных материалов (включение реальных кейсов от предприятий, корректировка практических заданий)	Февраль 2026	Зам. директора по УР, руководители профильных кафедр, представители предприятий-партнёров (бухгалтерии, финансовые отделы)
Внешняя экспертиза курсовых проектов по направлениям: «Финансовый анализ предприятия», «Бюджетирование», «Налоговое планирование»	Май 2026	Преподаватели экономических дисциплин, главные бухгалтеры и финансовые аналитики предприятий-партнёров
Совместный семинар «Актуальные требования к бухгалтерской и финансовой отчётности (ФСБУ, налоговые изменения 2026–2027)»	Декабрь 2026	Преподаватели, аудиторы и налоговые консультанты партнёрских организаций
Бизнес-игра «Разработка инвестиционного проекта: от анализа	Март 2027	Преподаватели, менеджеры по развитию и инвестиционные

рынка до финансового обоснования» с участием работодателей		аналитики предприятий-партнёров
Круглый стол «Трудовые компетенции экономиста: что ждёт выпускник на рынке труда в 2027 году» (обсуждение актуальных навыков, требований к резюме, собеседованиям)	Июнь 2027	Зам. директора по УР, представители HR-служб предприятий-партнёров, кураторы выпускных групп
Практическая сессия «Аудит финансовой отчётности: типичные ошибки и способы их устранения»	Октябрь 2027	Преподаватели, внешние аудиторы и внутренние контролёры предприятий-партнёров
Презентация студенческих проектов по оптимизации затрат предприятий перед экспертным советом работодателей	Декабрь 2027	Студенты выпускных курсов, преподаватели, руководители экономических подразделений предприятий-партнёров
Бизнес-игра «Разработка инвестиционного проекта: от анализа рынка до финансового обоснования» с участием работодателей	Март 2027	Преподаватели, менеджеры по развитию и инвестиционные аналитики предприятий-партнёров