



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

**РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОВ ОЦЕНИВАНИЯ
ЗНАНИЙ НА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ДИСЦИПЛИНЫ
«АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ»**

**Кафедра экономики, управления и права
Выпускная квалификационная работа
по направлению «Профессиональное обучение (по отраслям)»
Направленность: «Экономика и управление»**

Проверка на объем заимствований:
89,75% авторского текста

Работа рекомендована к защите
«5» июня 2019 г.

Зав. кафедрой экономики, управления
и права


П.Г.Рябчук

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-509-081-5-2
ФИО Котенок Елизавета Анатольевна

Научный руководитель:

к.п.н., доцент
ФИО Крапивина Елена Александровна

Челябинск
2019

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы проблемы разработки методов оценивания знаний в профессиональной образовательной организации	8
1.1. Исторические аспекты оценивания знаний обучающихся в России и за рубежом.....	8
1.2 Сущность и виды оценивания.....	16
1.3 Методы оценивания знаний обучающихся в профессиональных образовательных организациях	25
Глава 2. Практические аспекты реализации системы методов оценивания знаний обучающихся в процессе преподавания дисциплины «Анализ финансового состояния предприятия» в ГБПОУ «Южноуральский энергетический техникум»	33
2.1. Анализ возможностей реализации системы методов оценивания знаний обучающихся в процессе преподавания дисциплины «Анализ финансового состояния предприятия» на тему «Анализ хозяйственной деятельности»	33
2.2. Рекомендации по реализации системы методов оценивания знаний обучающихся в процессе преподавания дисциплины «Анализ хозяйственной деятельности»	42
2.3. План-конспект практического занятия по теме «Анализ трудовых ресурсов»	54
Заключение	60
Список литературы	62

Введение

Актуальность исследования. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования ориентирован на то, чтобы студент образовательной организации высшего образования, осознавал важность профессионального образования и самообразования для жизни и деятельности, умел применять полученные знания на практике.

В процессе изучения курса экономических дисциплин студенты должны научиться анализировать и объективно оценивать жизненные ситуации, связанные с экономическими проблемами, иметь навыки социально-экономического обращения с элементами экономической конъюнктуры, которые являются неотъемлемой составляющей современного экономического пространства.

В настоящее время выпускник образовательной организации профессионального образования нередко испытывает затруднения, сталкиваясь с конкретными экономическими проблемами в профессиональной и повседневной жизни. По результатам исследований PISA в 2016 году российские студенты успешно выполняли задания на воспроизведение знаний в простых ситуациях и затруднялись применить их в ситуациях, близких к реальной жизни.

Оценка уровня экономической грамотности выпускников российских организации профессионального образования показала, что этот уровень значительно ниже средних международных показателей, т.е. российские студенты имеют проблемы в применении предметных знаний для решения бытовых проблем.

Система оценивания является основным элементом управления образовательным процессом в условиях внедрения федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и предназначена для регулярного оценивания качества его результатов.

Оценочная деятельность является одной из самых сложных в работе педагога. Любая деятельность включает в себя оценочный компонент, без которого невозможно её постоянное совершенствование, а значит, наличие оценки в процессе обучения не вызывает сомнений.

На сегодняшний день не существует в отечественном образовании единой общепринятой системы оценивания знаний обучающихся, как, впрочем, и в зарубежных университетах. Каждый колледж волен сам определять для себя наиболее эффективные, соответствующие его традициям образования и специфике колледжа.

Процесс оценивания предполагает демонстрацию и подтверждение того, что обучающиеся освоили требуемые компетенции, соответствующие основным видам профессиональной деятельности. Проверка знаний обучающихся должна давать сведения не только о правильности или неправильности конечного результата выполненной деятельности, но и о ней самой: соответствует ли форма действий данному этапу усвоения. Правильно поставленный контроль учебной деятельности обучающихся позволяет преподавателю оценивать получаемые ими знания, умения и навыки, вовремя оказать необходимую помощь и добиться поставленных целей обучения. Все это в совокупности создает благоприятные условия для развития познавательных способностей обучающихся и активизации их самостоятельной работы на занятиях[9].

Изучением данной темы занимались и занимаются многие ученые в сфере психологии и педагогики. Ананьев Б.Г., Божович Л.И., Липкина А.И., Рыбак Л.А. и другие занимались исследованием воспитательных функций оценки, а также влияние ее на формирование самооценки обучающихся, интереса и отношения их к изучаемому предмету. Также изучению данной проблемы занимались ученые В. Сластенин, И.Исаев, Е.Шиянов в своей книге «Педагогика». В этой работе исследованы все формы, виды, методы оценивания учебной деятельности обучающихся.

Применение традиционной «отметочной» системы оценивания не позволяет всесторонне оценить работу обучающихся, так как она выполняет функцию только внешнего контроля успешности обучения обучающегося со стороны преподавателя и образовательной организации. Она малоинформативна. В силу своей скрытости критериев оценки отметка не позволяет определить реальный уровень знаний и, нельзя определить направление дальнейших усилий в учебной работе обучающегося. В традиционной системе оценивания происходит сравнение обучающихся друг с другом, что снижает активность и мотивацию.

Исходя из вышеперечисленной проблемы, требуются внедрения в учебный процесс, наряду с традиционной системой оценивания, дополнительных методов оценивания знаний обучающихся, уменьшающих представленные недочеты.

Более подробно в данной работе рассматривается метод развивающейся кооперации и стандартизированный тест.

Для метода развивающейся кооперации характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке, и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей.

Для подведения итогов используется стандартизированный тест, который позволяет отслеживать прогресс в результатах обучающихся во времени, сопоставить данные с нормой, сравнивать между собой разные группы обучающихся. А также, благодаря стандартизированной процедуре проведения и оценки результатов, позволяют минимизировать влияние преподавателя, проводящего тест, на результаты обучающихся.

В связи с этим актуальной представляется тема выпускной квалификационной работы: **«Разработка системы использования методов оценивания знаний на практических занятиях в профессиональной образовательной организации на примере дисциплины: «Анализ финансового состояния предприятия».**

Объект исследования: процесс применения методов оценивания знаний студентов в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: применение методов оценивания на различных этапах занятия по дисциплине «Анализ финансового состояния предприятия».

Целью написания выпускной квалификационной работы является: разработка методики проведения практического занятия с использованием методов оценивания знаний.

В соответствии с целями ставились следующие **задачи:**

1. Изучить историю развития методов оценивания знаний обучающихся.
2. Определить сущность и виды оценивания.
3. Проанализировать методы оценивания знаний обучающихся на занятиях.
4. Рассмотреть применение методов оценивания знаний в процессе изучения дисциплины «Анализ финансового состояния предприятия».
5. Разработать методику проведения практического занятия по теме «Анализ финансового состояния предприятия» с применением методов оценивания знаний обучающихся.
6. Составить методические рекомендации по применению методов оценивания знаний обучающихся на занятиях в профессиональной образовательной организации.

Методология исследования: Методика проектирования системы оценивания (Агафонов В.Г., Ждановских М.И., Усова Т.И., Шавалиев А.Н., Шакирова Е.Б., Шинявская С.И.); финансы и анализ финансового состояния (В.В. Иванов, В.В. Ковалёв, Крейнина М.Н., Бочаров В.В., Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С., Негашев Е.В.), профессиональная педагогика и психология (П. И. Пидкасистый, Ю. К. Бабанский, Г. Д. Бухарова, Л. Н. Мазаева, М. В. Полякова, Кубрушко, П. Ф. Харламов, И. Ф., Беспалько, В. П. Коджаспирова, Г. М. Сластенин, В. А., В.В. Краевский, А.Ф. Меняев, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов), методические рекомендации по проектированию оценочных средств (В.А. Богословский, Е.В. Караваева, Е.Н. Ковтун, О.П. Мелехова, С.Е. Родионова,

В.А.Тарлыков, А.А. Шехонин), основы профессионально-педагогической деятельности (Н.Н. Никитина, О. М. Железнякова, М. А. Петухов, Селевко, Г. К.), теория и практика конструирования педагогических тестов (Чельшкова М. Б., Майоров А.Н.), оценивание и психология педагогической оценки (Ананьев Б.Г., Амонашвили Ш.А., Айнштейн В.Г., Гольцова И.Г., Звонников В.И., Чельшкова М.Б., Данилов Д.Д., Серова Ж.И., Солдатов Г., Диканская Н.Н., Герасименко Е.В.,

Практическая значимость работы: осуществлен анализ применения методов оценивания в процессе преподавания дисциплины «Анализ финансового состояния предприятия» в Южноуральском энергетическом техникуме «ЮЭТ», разработаны рекомендации по применению методов оценивания знаний по дисциплине «Анализ финансового состояния предприятия», а также разработан план-конспект практического занятия по теме «Анализ финансового состояния предприятия» с применением методов оценивания знаний студентов в профессиональной образовательной организации.

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

База исследования: ГБПОУ Южноуральский энергетический техникум «ЮЭТ»

Структура работы: данная работа состоит из введения, первой главы, в которой мы рассматриваем исторические аспекты оценивания знаний обучающихся в России и за рубежом, сущность, функции и виды оценивания, а так же различные методы оценивания знаний обучающихся, в процессе преподавания в профессиональных образовательных организациях, более углублённо изучили метод развивающейся кооперации и стандартизированный тест.

Во второй главе мы проанализировали применение метода развивающейся кооперации в процессе преподавания дисциплины «Анализ финансового состояния предприятия» и разработали план конспект занятия; выводов по главам, заключения, списка используемой литературы

Глава 1. Теоретические основы проблемы разработки методов оценивания знаний в профессиональной образовательной организации

1.1. Исторические аспекты оценивания знаний обучающихся в России и за рубежом

Необходимость оценивания отмечают все участники образовательного процесса: обучающиеся, преподаватели, родители. Оценивание является неотъемлемой частью учебного процесса.

Актуальность изучения процесса оценивания отмечается всегда. Без обратной связи управление любым процессом не может быть эффективным.

Организовать любую деятельность, в том числе учебно-познавательную, без оценивания невозможно, так как именно этот процесс является одним из компонентов деятельности, её регулятором, показателем результативности. Оценивание является процессом, а оценка её результатом [14].

Актуальными проблемами сегодняшней педагогической науки и практики является как разработка новых моделей, технологий, методов и средств оценивания образовательных результатов, так и исследование процесса оценочной деятельности педагога, выработка критериев оценки как образовательных результатов обучающихся, так и самой оценочной деятельности преподавателя.

Проблема оценивания обучения возникла еще на заре становления цивилизации. Но, несмотря на богатую историю, проблема оценивания результатов обучения не утратила своей актуальности и до настоящего времени. В современной педагогике постоянно ведутся дискуссии о том, что оценивать, как оценивать, для чего оценивать?

Зачатки профессионального образования наблюдались еще в Древней Руси, когда ремесленники брали к себе учеников и обучали их основам своего мастерства по изготовлению предметов обихода, оружия, одежды, украшений и

т.д. В эту эпоху считалось, что самый эффективный способ воспитания и обучения – это строгое оценивание деятельности ребенка, подростка, в том числе и строгое оценивание его образовательных достижений. Подтверждение этому мы находим во многих исторических документах, касающихся педагогической науки, например, в таком как «Домострой». Там даются четкие рекомендации по воспитанию и обучению подрастающего поколения, от воспитателей требуется «проявлять к ребенку любовь и заботу» и в то же время «держат ребенка в «страхе божьем», ибо «приучать идти по доброму пути и не сбиваться с него можно только страхом наказания, страхом телесной боли».

В XVI–XVII веках в иезуитских школах появилась система оценивания знаний баллами. Цель была вполне гуманной – вместо телесных наказаний за плохое обучение, ввести поощрения за хорошие. Все обучающиеся распределялись по разрядам: лучший, средний и худший. Каждый из разрядов обозначался цифрой. «Единица» была высшей отметкой. К среднему разряду принадлежало наибольшее число обучающихся, поэтому со временем его разделили на дополнительные подразряды. Так сформировалась многоуровневая ранговая шкала, с помощью которой стали оценивать знания обучающихся [8].

Обращаясь к современной системе оценивания, хочется отметить, что пятибалльная система не является общепринятой в мировом образовательном пространстве. В других странах оценочная шкала варьируется от 6 (Польша) до 100 (Япония). Во Франции, например, действует 20-балльная шкала. Но такую высокую оценку не может никто получить, в то время как наивысшая оценка преподавателя составляет 19 баллов, что же касается обучающегося, то самая высокая оценка у него может быть 18 баллов. В основном хорошие обучающиеся во Франции получают от 10 до 12–14 баллов [45].

Система оценивания знаний - важнейший элемент образовательного процесса. В разных странах, существуют свои методы и системы оценивания, они представлены в таблице 1

Системы оценивания в России и за рубежом

Страна	Система оценивания	Примечания
Киргизия	Пятибалльная система (от 5 до 1)	«5»-идеально, «4»-хорошая оценка, «3»-номальный результат, «2»-неудовлетворительная оценка, «1»-используется редко
Молдавия	Десятибалльная система (от 10 до 1)	«10» - Превосходно, «9» - Очень хорошо, «8» - Хорошо, «6-7» - Средне, «5» - Удовлетворительно, «1-4» - Неудовлетворительно
Россия	Пятибалльная система (от 5 до 1)	«5» - отлично, «4» - хорошо, «3» -удовлетворительно, «2» - неудовлетворительно, «1» - очень плохо.
Украина	Двенадцатибалльная система (от 12 до 1)	«10-12» - высокий, «7-9» - достаточный, «6-4» - средний, «3-1» - начальный
Австрия	Пятибалльная система (от 1 до 5)	«1» (100-90%) – превосходно, «2» (89-80%) – хорошо, «3» (79-64%) – нормально, «4» (63-51%) – удовлетворительно, «5» (50-...%) – неудовлетворительно.
Германия	Шестибалльная система	«1» - Отлично, «2» - хорошо, «3» - удовлетворительно, «4» - достаточно, «5» - неудовлетворительно, «6» - недостаточно.
Румыния		«FВ» - очень хорошо, «В» - хорошо, «S» - удовлетворительно, «I» - неудовлетворительно
Финляндия	Десятибалльная система	«10» - превосходно - данную оценку получают 5% лучших обучающихся, «9» - очень хорошо, «8» -хорошо, «7» - удовлетворительно, «6» - малоудовлетворительно, «5» - проходной минимум, «4» - неудовлетворительно
Франция	Двадцатибалльная система	20-17 – отлично, 16-14 – хорошо, 13-10 – удовлетворительно, 9-7 – неудовлетворительно, 7 и меньше – очень плохо

В российских учебных заведениях изначально, как и в Европе, существовала трёхразрядная система оценок. Сохранились списки обучающихся Киевской духовной академии 1737 г., в которых студенты оценивались с помощью словесных отзывов. Существовало три группы отзывов. Первая группа, или высший разряд, обозначает очень хорошие успехи – «учения изрядного, надежного, доброго, честного, хорошего, похвального». Вторая группа, или средний разряд, характеризует средние успехи – «учения посредственного, мерного, нехудого». Третья группа, или низший разряд, обозначает успехи ниже среднего – «учения слабого, подлого, прехудого, безнадежного, ленивого» [46].

Во времена правления Александра I вместе с созданием Министерства народного просвещения во многих губерниях, городах, уездах начинают открываться учебные заведения разных типов: классические гимназии, духовные семинарии, реальные училища, приходские и уездные училища. Цели образования в них ставились неодинаковые. Например, основная задача гимназий – дать обучающимся общее среднее образование и подготовить их для поступления в университеты и другие высшие учебные заведения, например высшие специальные училища [47].

Ученические оценки появились в русской педагогической практике в ходе школьной реформы 1782-1786 годов. В 1783 году было издано «Руководство учителям первого и второго класса народных училищ Российской империи», в котором были сформулированы и опубликованы оценки обучающихся по способности, прилежанию и поведению.

В 1819 г. Министерство народного просвещения решило ввести единую систему оценивания учебных успехов и достижений обучающихся всех видов учебных заведений. Были изданы «подробнейшие правила, касательно испытаний». В правилах была установлена четырехбалльная система оценки, отменяется оценка «очень плохо» (отметка «1»). Но эти правила применялись недолго.

В 1837 г. Министерством народного просвещения была официально установлена пятибалльная шкала. Основные критерии оценивания были изложены в документе под названием «Положение для постоянного определения или оценки успехов в науках». В своей основе эта система баллов была заимствована из Пруссии. Оценка проводилась по пяти степеням [3]. Интересны описания этих степеней, которые представлены на рисунке 1.

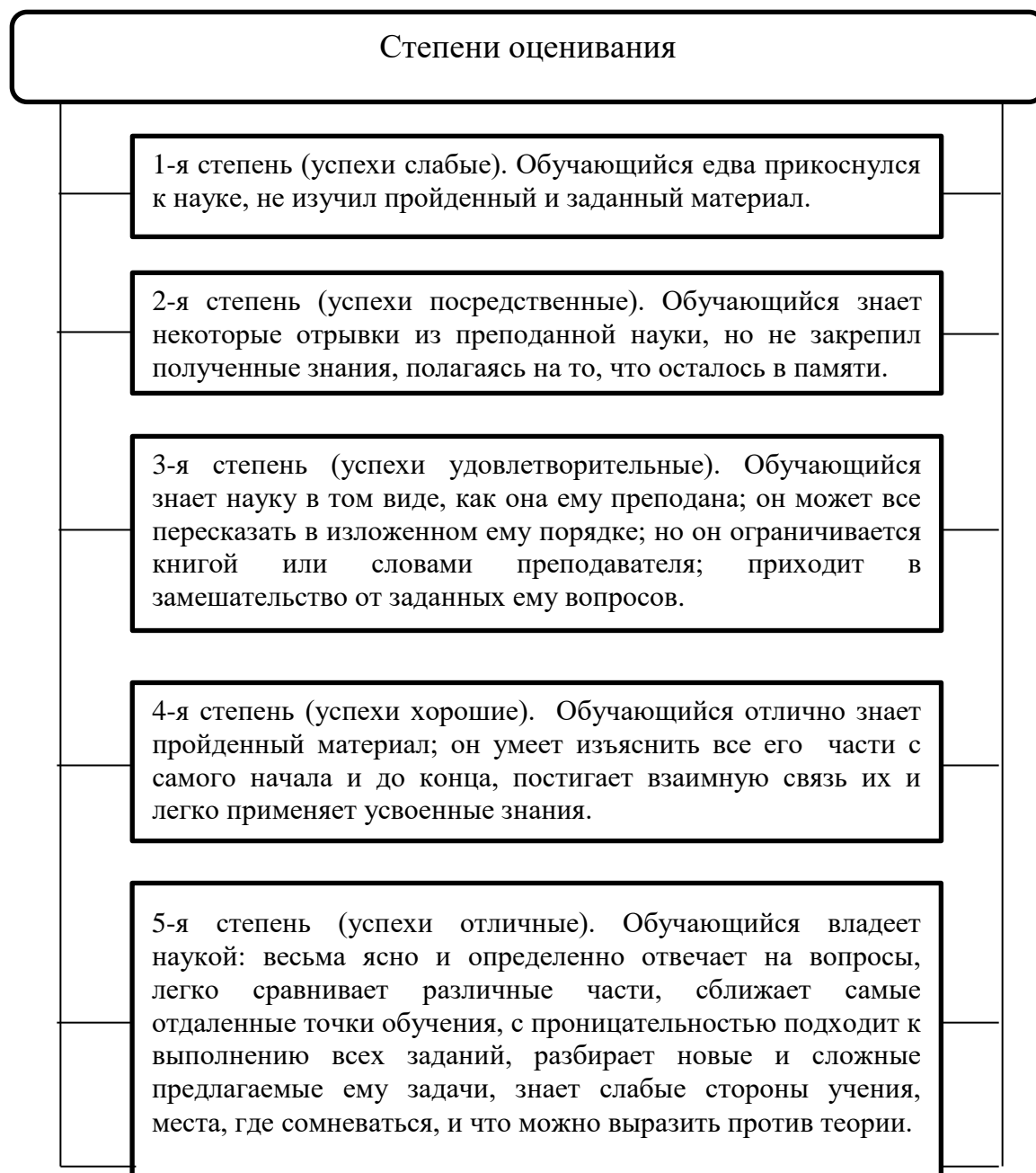


Рис 1 - Степени оценивания обучающихся

Оценочная балльная система возникла еще в немецких схоластических школах. Она была призвана усиливать общественное влияние на ребенка, в том числе и со стороны родителей и педагогов. В России окончательно пятибалльная система была утверждена в 1846 г. Со временем в значительной степени усилилось социальное значение отметок. Наряду с другими мерами воздействия они регулировали жизнь обучающегося как в школе, так и вне ее стен, особенно в семье.

Вопросами проверки и оценки знаний очень интересовался писатель, основоположник научной педагогики в России К.Д. Ушинский. В 1861 году в февральском номере «Журнала Министерства народного просвещения» была напечатана его статья «Несколько слов об училищных отметках (баллах), употребляющихся и в наше время во всей России». В ней впервые подвергалась критике применяемая в школах царской России проверка и оценка знаний и отмечалось её отрицательное влияние на обучение и нравственное воспитание обучающегося. К.Д. Ушинский был озабочен тем, что пороки, которые формируются при помощи балльной системы, живучи, с ними обучающийся вступает во взрослую жизнь: «Тот, кто в школе прибегал ко лжи и обману, чтобы получить 4 или 5, будет ли он добросовестнее при выборе средств, которые представятся ему для приобретения других пятёрок в более существенном виде?» Тем не менее, он соглашался с тем, что балл является основным средством стимулирования обучающихся: «Без баллов нет и дисциплины. Это почти единственный способ побеждать непокорность и неизбежную лень» [11].

В реальных училищах обучали основам наук и готовили к трудовой деятельности. Устав гласил, что «училища имеют целью общее образование, приспособленное к практическим потребностям и к приобретению технических познаний». Выпускники таких училищ могли поступить в технические, промышленные и торговые высшие учебные заведения, но не в университеты. В 1888 г. реальные училища были реформированы в общеобразовательные

заведения, выпускники которых уже могли поступать в университет на физико-математический и медицинский факультеты.

В начале XIX в. в лицеях применялось два вида оценок: оценки за испытания (экзамены, зачеты, практические задания) и за поведение. Существовали три формы этих оценок: словесные характеристики, письменные отзывы и балльные отметки. В письменных отзывах описывались достижения, общенаучные навыки, прилежание, нравственные качества. Вышесказанное обобщим в таблице 2.

Таблица 2

Методы оценивания знаний в лицеях в начале XIX века.

Название лицея	Уровень образования	Методы оценивания
Императорский лицей Цесаревича Николая (Катковский лицей) (1868-1917г)	Основной задачей было дать общее среднее образование, содействовать успешному прохождению воспитанниками университетского курса, практической подготовке учителей для гимназий.	Экзамены, зачеты, практические задания
Царскосельский лицей (1811-1843г)	Лицейское образование приравнивалось к университетскому, выпускники получали гражданские чины XIV-IX классов. Программа была ориентирована на подготовку государственных чиновников высших рангов.	Словесные оценки: «хорошо», «очень хорошо», «слабо», «имеет сведения», «не имеет». В «табеле об успехах, прилежании и дарованиях лицеистов» указывались записи по всем изучаемым предметам.
Ришельевский лицей (1817 год; в 1865 году преобразован в Императорский Новороссийский университет).	Среднее учебное заведение повышенного типа, впоследствии преобразованном в высшее учебное заведение.	Существовали два вида оценивания: балльные и словесные. Первые выставлялись до 100 баллов (в приготовительном классе – до 50). У словесных оценок были следующие градации: «превосходно», «очень хорошо», «хорошо», «довольно хорошо», «порядочно»,

		«изрядно», «посредственно», «весьма посредственно», «слабо», «очень слабо», «худо».
--	--	--

Окончательно пятибалльная система была утверждена в 1846 г. Введенная во всех учебных заведениях, она просуществовала в России в неизменном виде вплоть до мая 1918 г., когда Наркомпросом РСФСР было принято решение «Об отмене отметок». Вместо балльных отметок вводится своего рода зачет всей группе, бригаде, выполнявшей задание. Также запрещались все виды экзаменов (вступительные, переходные и выпускные). В сентябре 1935 г. СНК СССР восстанавливает пятибалльную дифференцированную словесную систему оценок и отметок знаний, умений и навыков обучающихся: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «плохо» и «очень плохо» [2].

Некоторое время использовались и другие отметки, например; «очень хорошо» (ох.), «хорошо» (хор.), «удовлетворительно» (уд.), «неудовлетворительно» (неуд.). Из-за смысловой неопределенности отметка «удовлетворительно» потом была переименована на «посредственно» (пос). В 1944 г. на основании приказа Наркомпроса в России, вместо словесных оценок, вновь была официально введена цифровая пятибалльная система: «5» – отлично, «4» – хорошо, «3» – посредственно, «2» – плохо, «1» – очень плохо. Таким образом, в плане оценочной системы произошел возврат к дореволюционному состоянию. В 1950-е гг. появляются дополнения к пятибалльной системе – знаки «минус» и «плюс», и получаются три градации всех отметок: 5+, 5, 5-, 4+, 4, 4-, 3+, 3, 3-, 2+, 2, 2-.

Балльная система, которая длительное время использовалась и используется в современном образовании, не может дать полного представления об индивидуальности каждого обучаемого. Современная парадигма образования требует использования более содержательной системы оценивания. С середины 1990-х гг. постепенно происходит переход от пятибалльной к многобалльной, в

основном стобалльной, системе, известной как балльно-рейтинговая, когда каждое задание в зависимости от сложности и нестандартности оценивается по определенной шкале. Основная цель введения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся – повышение качества обучения [3]. Высокое качество образования в современном обществе не может быть достигнуто старыми методами.

Таким образом, на протяжении нескольких веков, методы оценивания знаний обучающихся часто менялись. Существовало, и существует по сей день, огромное множество систем оценивания, в каждой стране принята своя методика оценивания. В России прижилась 5-балльная система оценивания, которая и была официально установлена Министерством народного просвещения: «1» - слабые успехи; «2» - посредственные; «3» - достаточные; «4» - хорошие; «5» - отличные.

1.2 Сущность и виды оценивания

Система оценивания является основным элементом управления образовательным процессом в условиях внедрения федеральных государственных образовательных стандартов и предназначена для регулярного оценивания качества его результатов. Спроектированная система оценивания должна обеспечивать:

- упорядочение и расширение возможностей применения различных видов и форм текущего и промежуточного контроля качества процесса и результатов обучения на основе развития накопленного опыта в образовательном учреждении;
- открытость и прозрачность процесса оценивания;
- формализацию процесса оценивания с целью структурирования, планирования и реализации непрерывного контроля результатов обучения;
- реализацию индивидуального подхода в образовательном процессе;

- формирование у студентов мотивации к систематической работе, как аудиторной, так и самостоятельной;
- развитие у обучающегося способностей к самооценке, как средству саморазвития и самоконтроля;
- получение, накапливание и представление всем заинтересованным лицам информации об учебных достижениях обучающегося.

В соответствии с этими целями система оценивания направлена на получение информации, позволяющей обучающимся – обрести уверенность в своих познавательных и профессиональных возможностях, педагогическому коллективу – об успешности собственной педагогической деятельности.

Что же такое оценивание? Во множестве источников литературы понятие «оценивание» представлено по-разному.

Так, ряд ученых, таких как Ш.А. Амонашвили, Е.Д. Божович, Л.И. Божович, Г.Ю. Ксензова, В.М. Полонский, Н.В. Селезнев и др., отмечают, что процесс оценки знаний, оценивание – самостоятельная деятельность преподавателя, сопровождающая его профессиональную деятельность [25].

Американский социолог А. Томас, рассматривает оценивание как процесс сбора и анализа информации из различных источников для глубокого понимания того, что знают и понимают обучающиеся в результате обучения и как они могут эти знания и понимания применить.

Зависимость продуктивности обучения от количества, качества, полноты, своевременности (оперативности), глубины, объективности контролирования - общая закономерность дидактического процесса. В нынешней теории еще нет установившегося подхода к определению понятий «оценка», «контроль», «проверка», «учет» и других, с ними связанных. Нередко они смешиваются, взаимозамещаются, употребляются то в одинаковом, то в различном значении.

В настоящее время такие понятия как «оценивание», «оценка», «отметка» и «контроль» и т.п, тесно связаны между собой, и их часто путают и считают их синонимами, но это ошибочное мнение. Каждое из этих понятий

непосредственно связано с учебным процессом. Но отличие заключается в том, какую нишу занимает каждое из них.

Оценивание – это основное средство измерения достижений и диагностики проблем обучения, осуществления обратной связи, оповещения участников образовательного процесса (обучающихся, преподавателей, родителей и государства) о состоянии, проблемах и достижениях образования.

Отметка - графический знак, как правило обозначающийся цифрой. Это лишь количественный показатель, по которому можно судить об уровне успеваемости обучающихся.

Отметка – условное выражение количественной оценки знаний, в цифрах или баллах (Л.П. Крившенко).

Оценка - способ и результат установления факта соответствия или несоответствия усвоенных обучающимся знаний, умений и навыков целям и задачам обучения. Оценка - единственное в распоряжении педагога средство стимулирования обучения, положительной мотивации, влияния на личность. Именно под влиянием объективного оценивания у обучающихся создается адекватная самооценка, критическое отношение к своим успехам. Поэтому значимость оценки, разнообразие ее функций требуют поиска таких показателей, которые отражали бы все стороны учебной деятельности обучающихся и обеспечивали их выявление. С этой точки зрения ныне действующая система оценивания знаний, умений требует пересмотра с целью повышения ее диагностической значимости и объективности [15].

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

В соответствии с М.В. Богуславским «... главная задача оценки (и в этом ее основное отличие от отметки) – определить характер личных усилий обучающихся; установить глубину и объем индивидуальных знаний; содействовать корректировке мотивационно-потребностной сферы

обучающегося, сравнивающего свои достижения, с достижениями других обучающихся, самим собой некоторое время назад».

Нередко в психологической и особенно педагогической литературе понятия "оценка" и "отметка" отождествляются. Однако разграничение данных понятий крайне важно для более глубокого понимания психолого-педагогических, дидактических и воспитательных аспектов оценочной деятельности педагогов.

В первую очередь, оценка - это процесс, деятельность (или действие) оценивания, осуществляемая человеком. От оценки зависит вся ориентировочная и вообще любая деятельность в целом. Точность и полнота оценки определяют рациональность движения к цели.

Функции оценки, как известно, не ограничиваются только констатацией уровня обученности. Оценка - одно из действенных средств, находящихся в распоряжении педагога, для стимулирования обучения, положительной мотивации, влияния на личность.

В отличие от других способов оценивания, отметки обучающихся фиксируются в документации - журналах, протоколах экзаменов, ведомостях, а также в личной документации обучающихся – зачетных книжках, дипломах.

Исторический анализ показал, что зачастую под отметкой в российском образовании понималась оценка и наоборот. Шкала отметок и жестка и формальна. Её главная задача – установить уровень (степень) усвоения обучающегося единообразной государственной программы образовательного стандарта. Она проста в использовании, понятна всем субъектам образовательного процесса.

Оценка всегда направлена «во внутрь» личности обучающегося, а отметка обращена во вне, в социум. Оценка эмоциональна, отметка – подчеркнута формализована [10].

Контроль - система последовательных взаимосвязанных диагностических действий преподавателя и обучающихся, обеспечивающих обратную связь в процессе обучения с целью получения данных об эффективности учебного

процесса. От его правильной организации во многом зависит эффективность управления учебно - воспитательным процессом и качество подготовки специалиста. Обучение не может быть полноценным без регулярной и объективной информации о том, как усваивается студентами материал, как они применяют полученные знания для решения практических задач [14].

В толковом словаре Ф. Ф. Ушакова понятие «Контроль» рассматривается в трех модификациях [16]:

1. Наблюдение, надсмотр над чем-либо, с целью проверки.
2. Учреждение, контролирующее чью-либо деятельность.
3. Лица, занимающиеся контролем, контролеры.

В педагогическом словаре дает два положения понятия «Контроль»:

1. Наблюдение в целях надзора, проверки и выявления отклонений от заданной цели и их причин.

2. Функция управления, устанавливающая степень соответствия принятых решений фактическому состоянию дел.

Контроль - выявление, измерение знаний, умений и навыков обучаемых. Выявление и измерение называют проверкой. Поэтому проверка - составная часть контроля, основной дидактической функцией которого является получение педагогом объективной информации о степени освоения учебного материала, своевременное выявление недостатков и пробелов в знаниях.

В отличие от контроля, оценивание – это процесс наблюдения за учебной и познавательной деятельностью учащихся, а также процесс описания, сбора, регистрации и интерпретации информации об ученике с целью улучшения качества образования.

Чтобы глубже изучить сущность понятия оценивания, нужно рассмотреть его функции, которые представлены в таблице 3.

В выпускной квалификационной работе, говоря об оценивании, мы будем понимать следующее: это процедура измерения достижений обучающегося, осуществления обратной связи. Оно включает в себя наблюдение за учебной и

познавательной деятельностью обучающихся, описание, сбор, регистрацию и интерпретацию информации об обучающемся [27].

Таблица 3

Функции оценивания

Функция	Характеристика
Обучающая	Сущность обучающей, или развивающей, функции проверки заключается в том, что при выполнении контрольных заданий обучающиеся совершенствуют и систематизируют полученные знания.
Воспитывающая	Формирует навыки систематического и добросовестного отношения к учебным обязанностям
Ориентирующая	Состоит в ориентации обучающихся и преподавателя по результатам их труда, снабжении педагога информацией о достижении целей обучения. Результаты контрольных мероприятий помогают педагогу направлять деятельность обучающихся на преодоление недочетов и пробелов в их обучении, а обучающимся – выявить и исправить собственные ошибки.
Стимулирующая	Воздействует на волевую сферу посредством переживания успеха или неуспеха, формирование притязаний и намерений, поступков и отношений
Информационно-объяснительная	Обусловливается тем, что все обучение и воспитание по существу в той или иной мере основано на информационных процессах. Овладение знаниями, мировоззренческими и нравственно-эстетическими идеями - это важнейшее средство развития и личностного формирования обучающихся.
Диагностическая	Связана с изучением учащихся и установлением уровня их обученности, развитости, воспитанности. Для этого педагогу необходимо владеть соответствующими методами диагностики и своевременно корректировать учебную деятельность.

Основной целью оценивания учебных достижений обучающихся является определение степени соответствия полученных образовательных результатов предварительно запланированным. Оценивание осуществляется для того, чтобы:

- обращать внимание обучающегося на цели обучения и критерии достижения успеха;

- направлять действия преподавателя на совершенствование технологий индивидуального развития каждого обучающегося, а именно: предоставлять им информацию, необходимую для принятия решения по дальнейшему обучению (на что направить свои усилия, на что обратить внимание, над чем поработать):

- предоставлять информацию: обучающимся о качестве их работы; – педагогам о прогрессе обучающихся; родителям и сообществу о степени достижения результатов обучения;

- формировать политику отчетности образовательного процесса

Ученые выделяют какие виды оценивания как диагностическое, формативное и суммативное.

Диагностическое оценивание – это определение начального уровня сформированности знаний, умений и навыков и компетентностей обучающегося. Диагностическое оценивание обычно проводится в начале учебного года или на первом занятии изучения темы, учебного раздела, главы.

Целью диагностического оценивания является получение информации о том, где обучающиеся находятся относительно целей обучения. Диагностическое оценивание позволяет преподавателю скорректировать учебный план, который будет отвечать запросам обучающихся, либо помогает спрогнозировать и в последующем преодолеть возможные трудности в обучении.

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

а) различным уровнем подготовки обучающихся;

б) обеспечением последовательности в усвоении содержания;

в) необходимостью предвидеть процесс обучения, адекватный возможностям и потребностям обучающегося в соответствии с «зоной ближайшего развития».

Формативное (формирующее) оценивание – это целенаправленный непрерывный процесс наблюдения за процессом обучения обучающихся. Формативное оценивание является «неформальным» (чаще всего безотметочным) оцениванием.

Оно основывается на оценивании в соответствии с критериями и предполагает обратную связь; «если результаты оценки используются в целях улучшения процесса обучения с учетом выявленных потребностей, оценка становится «формативной (формирующей)».

Формативное оценивание:

- используется в повседневной практике (поурочно, ежедневно);
- применяется в форме, приемлемой как для обучающихся, так и для преподавателя

Суммативное (итоговое) оценивание предназначено для определения уровня сформированности знаний, умений, навыков, компетентностей при завершении изучения темы, раздела к определенному периоду времени. Суммативное оценивание проводится по результатам выполнения различных видов проверочных работ (теста, контрольной, лабораторной, исследовательской работ, сочинения, эссе, проекта, устной презентации и т.п.).

Отметки, выставленные за проверочные работы, являются основой для определения итоговой оценки [4].

Следует отметить, что все виды оценивания, предполагают использование тщательно разработанных критериев для организации оценивания работы обучающихся [26].

Преподавателям в своей деятельности необходимо руководствоваться следующими принципами оценивания, которые представлены на рисунке

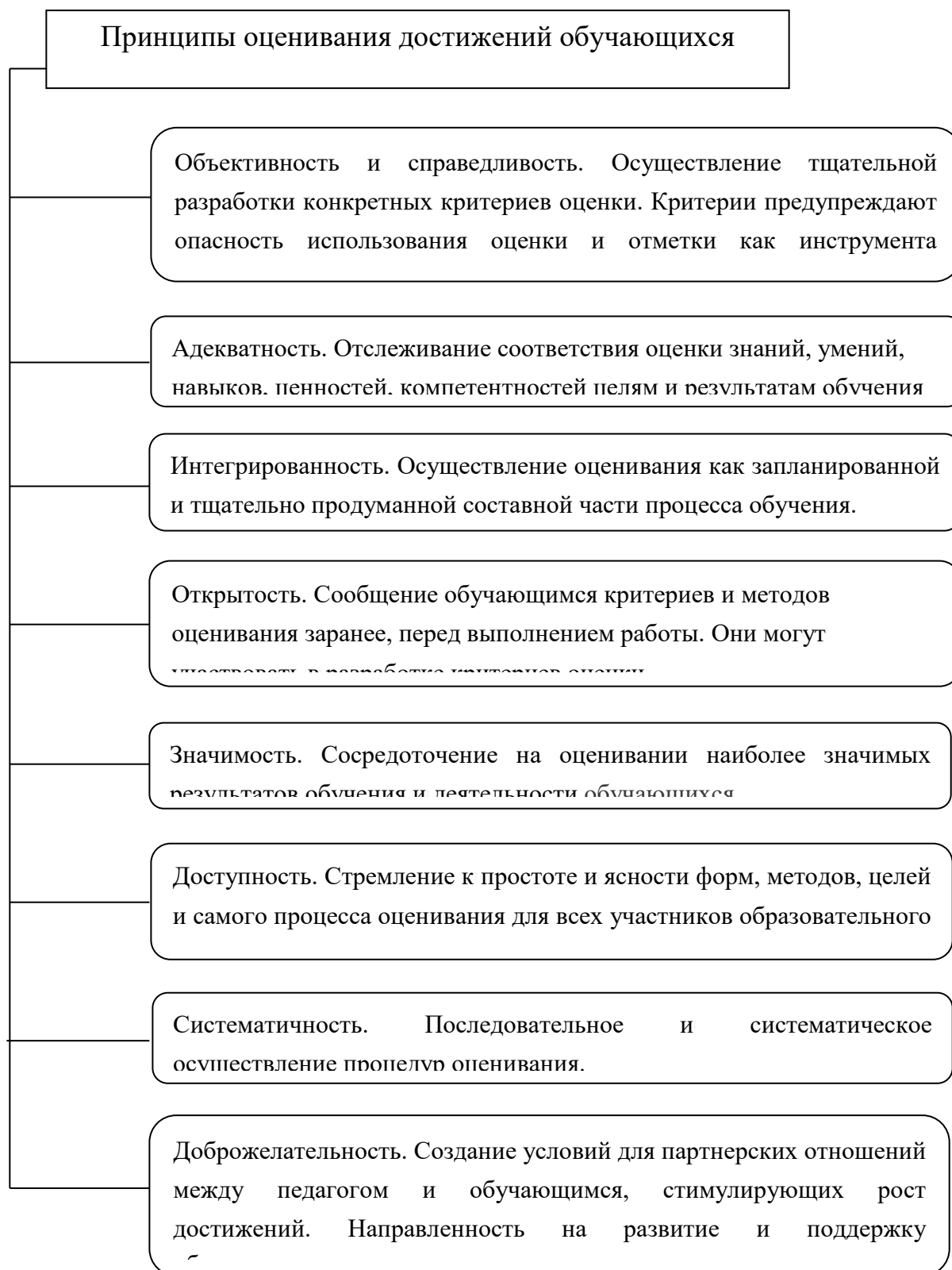


Рис. 2 - Принципы оценивания достижений обучающихся

Таким образом, не смотря на тесную взаимосвязь вышеперечисленных понятий, каждому из них, принадлежит строго индивидуальная роль. Все эти компоненты занимают важное место в системе оценивания знаний обучающихся, без которых, этот процесс неосуществим.

1.3 Методы оценивания знаний обучающихся в профессиональных образовательных организациях

Рассмотрим сущность понятия «метод». В.А. Сластенин отмечает, что методы (от греч. Methodos – путь исследования или познания) - это сами способы изучения педагогических явлений (воспитание, обучения, образования и т.д.) [12].

По П.И. Пидкасистому, методы – это способы познания объективной реальности.

На основе данных работ можно сформулировать вывод о том, что методы оценивания знаний – это способы получения информации о достижениях обучающегося и ее интерпретации.

В настоящее время существует множество методов оценивания знаний, с каждым годом вводятся более усовершенствованные и современные методы и технологии оценивания. Раскроем содержание некоторых из них с помощью таблицы 4.

Таблица 4

Методы оценивания знаний

Название метода	Описание метода	Этап обучения, форма
Стандартизированный тест	Проведение тестирования с использованием стандартизированных (формализованных) тестов, результаты которых могут быть	Как промежуточный, так и итоговый

	<p>статистически обработаны с использованием единых оценочных критериев. Такой тест может быть направлен на определение глубины полученных знаний. Он не предполагает выбор только правильных вариантов ответа, но и включает в себя и творческие задание.</p>	<p>контроль.</p>
<p>Модульно-рейтинговая система</p>	<p>Метод, при котором учебный материал разделяется на логически завершённые модули. После изучения каждого модуля предусматривается аттестация знаний в форме контрольной работы, теста, зачета и т.д. Работы оцениваются в баллах. Затем сумма баллов суммируется, и выводится рейтинг для каждого обучающегося.</p>	<p>Лабораторные, практические, семинарские занятия, домашние творческие задания и т.д .</p>
<p>Кейс-метод</p>	<p>Метод, который представляет собой имитирование реального события, связанных с будущей профессией, сочетающего в себе отражение реальной действительности и предлагаемого учебного материала. Учебный материал подается обучающимся в виде проблем, или «кейсов». Обучающимся необходимо найти пути выхода из предоставленной ситуации. Знания же в данном способе приобретаются в результате активной и творческой работы: самостоятельная постановка целей, сбора и анализ информации, выдвижение и проверки гипотезы, поиск наиболее оптимальных путей решения проблемы, оформление полученного результата.</p>	<p>Практические занятия</p>
<p>Портфолио</p>	<p>Метод, который позволяет увидеть не только знания, но и возможности обучающихся, стимулировать их на поиск и приобретение новых знаний различными способами: рефераты, сочинения, эссе, решения педагогических задач, творческие задания, проекты и т.п. Этот метод наиболее</p>	<p>Обобщение, подведение итогов, заключительный этап обучения</p>

	продуктивен, так как обучающийся чувствует себя творчески свободным.	
Деловая игра	Метод, предполагающий создание нескольких команд, которые соревнуются между собой в решении задач. Деловая игра требует не только знаний и навыков, но и умения работать в команде, находить выход из неординарных ситуаций, формулировать доказательную базу.	На всех этапах обучения
Метод развивающейся кооперации	Метод предполагает объединение обучающихся в группы, для решения задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке. Обучающиеся объединяются в творческие группы из 4–5 человек.	Практические занятия
Метод проектов	Метод, который почти всегда носит творческий характер, когда обучающимся предлагается решить ту или иную проблему в результате самостоятельных действий, работая в проектной группе или индивидуально, но с обязательной презентацией результатов проекта. Это может быть готовый продукт или презентация идеи. Метод предполагает предварительное исследование проблемы, сбор и уточнение исходных данных, постановку и собственно разработку и проведение защиты проекта.	Практические занятия, промежуточная или итоговая аттестация
WorldSkills	Инновационный метод оценки сформированности компетентности обучающихся, предполагающий проведение демонстрационных экзаменов (соревнований, конкурсов) на специально оборудованных площадках и соответствии с методологией и стандартами международного движения в СПО WorldSkillsIn Russia. Носит соревновательный дух, когда необходимо	Итоговый контроль

	показать весь свой «багаж знаний, умений и навыков» на демонстрационных площадках. Представление и публичная защита проектов, результатов Деловой игры, точно также может быть проведена по методологии WorldSkillsInRussia.	
Попс-формула	Интерактивный прием обратной связи. Ее составные части позволяют разобрать учебную проблему, закрепить пройденный материал. В отличие от тестовой формы контроля, в которой часто присутствуют случайности или вовсе удача, данная формула выявляет более наглядно существующие пробелы в знаниях .	На всех этапах обучения
Синквейн	Это методический прием, который представляет собой составление стихотворения, состоящего из 5 строк. При этом написание каждой из них подчинено определенным принципам, правилам. Таким образом, происходит краткое резюмирование, подведение итогов по изученному учебному материалу.	На всех этапах обучения
Онлайн-тестирование	это инструмент, который дает возможность с минимальными затратами времени и финансовых ресурсов объективно оценить знания и навыки большого количества студентов. Онлайн-тесты всегда положительно воспринимаются и могут проводиться в общем порядке или же по индивидуальному графику, как разновидность самостоятельной работы студентов.	Как промежуточный, так и итоговый контроль.

Для нас наибольший интерес представляет такие методы оценивания знаний, как метод развивающейся кооперации и стандартизированный тест.

Для метода развивающейся кооперации характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке, и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей в группе (6-8 человек), причем целеполагание, планирование, выполнение практических заданий и рефлексивно-оценочные действия проводятся самим обучающимся, т.е. он становится субъектом собственной учебной деятельности [8].

В группе должен быть «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских способностей у обучающихся. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. им разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

Основными приемами данной технологии обучения являются: индивидуальное, затем парное, групповое, коллективное выдвижение целей; коллективное планирование учебной работы; коллективная реализация плана; конструирование моделей учебного материала; конструирование плана собственной деятельности; самостоятельный подбор информации, учебного материала; игровые формы организации процесса обучения [13].

Для реализации этих приемов преподаватель повторяет три технологических шага.

Первый шаг: опираясь на имеющиеся у обучающихся знания, преподаватель ставит учебную проблему и вводит в нее группу обучающихся. Обязательный элемент практического занятия - именно введение в проблему,

когда каждый участник осознает необходимость ее решения. Этим достигается начальная познавательная активность обучающихся и первичная актуализация их внутренних целей.

Второй шаг направлен на поддержание требуемого уровня активности обучаемых. Им предоставляется возможность для самостоятельной деятельности. Объединенные в творческие группы (по 6-8 человек), обучающиеся вторично, но на этот раз уже самостоятельно, в процессе общения актуализируют (уточняют, проясняют) свою внутреннюю цель, осмысливают поставленную задачу, определяют предмет поиска, вырабатывают способ совместной деятельности, отрабатывают и отстаивают свои позиции, приходят к решению проблемы.

Третий шаг предполагает общее обсуждение, в процессе которого преподаватель нацеливает обучающихся на доказательство истинности решений. Каждая группа активно отстаивает свой путь решения проблемы, свою позицию. В результате возникает дискуссия, в ходе которой от обучающихся требуется обоснование, логичная аргументация, подведение к решению задачи. Обнаружив, что процесс познания приостанавливается из-за недостатка у обучаемых знаний, преподаватель передает необходимую информацию в форме лекции, конференции, беседы.

Метод развивающейся кооперации нацелен на то, что обучающиеся получают опыт совместных действий при организации и планировании познавательной деятельности, формулировании и решении учебных проблем, моделировании способов приобретения и переработки информации.

Для подведения итогов проведенного занятия, мы использовали стандартизированный тест, который позволяет отслеживать прогресс в результатах обучающихся во времени, сопоставить данные с нормой, сравнивать между собой разные группы обучающихся. А также, благодаря стандартизированной процедуре проведения и оценки результатов, позволяют минимизировать влияние преподавателя, проводящего тест, на результаты обучающихся. Они предназначены для определения соответствия достижений

некой идеальной общенациональной учебной программе (часто основанной на обобщении материала различных учебников, методических указаний и источников литературы) [22].

Эти тесты написаны профессиональными составителями, задания, включенные в них, прошли испытания, а результаты подверглись специальному анализу, и в итоге такой инструментарий обладает большей надежностью, чем тесты, составленные преподавателями. Фактически их надежность почти всегда находится между 0,9 и 0,97. Поэтому такие тесты точны и последовательны, а их результаты соответствуют нормальной кривой [5].

Таким образом, метод развивающейся кооперации и стандартизированный тест, являются эффективными методами оценивания знаний обучающихся. С их помощью можно разнообразно проводить занятия, пробуждать интерес у обучающихся к изучаемым дисциплинам, стимулировать их в достижению более высоких результатов обучения.

Вывод по 1 главе

Исходя из поставленных задач выпускной квалификационной работы, мы рассмотрели сущность методов оценивания знаний обучающихся в процессе преподавания экономических дисциплин и узнали, что оценивание - это процедура измерения достижений обучающегося, осуществления обратной связи. Оно включает в себя наблюдение за учебной и познавательной деятельностью обучающихся, описание, сбор, регистрацию и интерпретацию информации об обучающемся. А так же, что методы оценивания делятся на три вида: диагностическое, формативное и суммативное.

Система оценивания знаний - важнейший элемент образовательного процесса. В разных странах существуют свои методы и системы оценивания, которые были рассмотрены нами в 1 главе выпускной квалификационной работы.

Главными компонентами оценивания знаний являются оценка, отметка, контроль. Исторический анализ показал, что зачастую под отметкой в российском образовании понималась оценка и наоборот. Но мы провели разграничение между

ними и выяснили, что оценка - это процесс, деятельность (или действие) оценивания, осуществляемая человеком, а отметка – графический знак, фиксируемый в документах, ведомостях, журналах.

Оценивание и контроль так же тесно связаны друг с другом, но в отличие от контроля, оценивание – это процесс наблюдения за учебной и познавательной деятельностью обучающихся, а также процесс описания, сбора, регистрации и интерпретации информации об обучающемся с целью улучшения качества образования.

Так же мы узнали, что оценивание должно обладать такими функциями как: обучающая, ориентирующая, воспитывающая, стимулирующая, информационно-объяснительная и диагностическая.

Таким образом, оценивание - способ коррекции деятельности обучающихся, с помощью которого преподаватель определяет уровень подготовленности обучающегося.

Глава 2. Практические аспекты реализации системы методов оценивания знаний обучающихся в процессе преподавания дисциплины «Анализ финансового состояния предприятия» в ГБПОУ «Южноуральский энергетический техникум»

2.1. Анализ возможностей реализации системы методов оценивания знаний обучающихся в процессе преподавания дисциплины «Анализ финансового состояния предприятия» на тему «Анализ хозяйственной деятельности»

Для реализации системы методов оценивания знаний обучающихся в процессе преподавания дисциплины «Анализ финансового состояния предприятия» на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южноуральский энергетический техникум» были проанализированы Федеральный государственный образовательный стандарт (далее - ФГОС) 38.02.06 Финансы, учебный план и рабочая программа дисциплины «Анализ хозяйственной деятельности».

ФГОС представляет собой совокупность обязательных требований к среднему профессиональному образованию по специальности 38.02.06 Финансы.

Область профессиональной деятельности выпускников: организация и осуществление деятельности финансовых, планово-экономических и налоговых служб организаций различных организационно-правовых форм, финансово-экономических служб органов государственной власти и местного самоуправления [2].

Объектами профессиональной деятельности выпускников являются: финансовые операции, совершаемые организациями различных организационно-правовых форм, органами государственной власти и местного самоуправления; имущество и обязательства организаций, органов государственной власти и местного самоуправления; финансово-хозяйственная информация; финансовая отчетность.

ФГОС предусматривает изучение следующих учебных циклов: общего гуманитарного и социально-экономического; математического и общего естественнонаучного; профессионального. Профессиональный учебный цикл состоит из общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей в соответствии с видами деятельности.

Согласно учебному плану дисциплина «Анализ финансового состояния предприятия» относится к общепрофессиональным дисциплинам и входит в профессиональный цикл. (ОП.11).

В соответствии с учебным планом, общее количество – 120 часов, максимальное количество учебной нагрузки обучающегося – 60 часов, самостоятельной работы обучающегося – 40 часов; дисциплина изучается на 3 курсе.

Изучение данной дисциплины базируется на следующих дисциплинах: «Экономика организации», «Финансы, денежное обращение и кредит», «Статистика», «Бухгалтерский учёт».

Цели учебной дисциплины – изучение основных сфер деятельности производственных предприятий и подготовка специалистов к пониманию и принятию решений в области организации и управления производством и сбытом продукции на основе экономических знаний применительно к конкретным рыночным условиям, что влияет на экономику государства в целом.

Анализируемая дисциплина содержит 2 раздела: Теория экономического анализа, Методика анализа финансово-хозяйственной деятельности. Тематические разделы дисциплины, перечень заданий для самостоятельной работы, а также распределение нагрузки представлены в таблице 5.

Тематические разделы дисциплины «Анализ финансового состояния предприятия»

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся	
Введение	Предмет и задачи изучения дисциплины, его связь с другими дисциплинами.	
Раздел 1. Теория экономического анализа		
Тема 1.1 Экономический анализ и его роль в управлении предприятием	Содержание учебного материала	
	1	Предмет и задачи экономического анализа.
	2	Роль и перспективы развития экономического анализа в условиях рыночной экономики
	3	Пользователи экономической информации, их виды и информационные потребности
	4	Виды экономического анализа, их назначение и роль в управлении предприятием.
	5	Краткая характеристика видов экономического анализа: внешний и внутренний анализ, управленческий и финансовый анализ и их подвиды..
	6	Принципы экономического анализа
	7	Цели экономического анализа на этапах планирования, управления и оценки результатов деятельности предприятия.
	8	Основные концепции экономического анализа и их назначение.
	Самостоятельная работа. Основные концепции экономического анализа и их назначение. Виды экономического анализа.	
Тема 1.2 Информационное обеспечение анализа финансово-хозяйственной деятельности	Содержание учебного материала	
	1	Общая характеристика информационной базы экономического анализа.
	2	Состав показателей и особенности информационной системы бухгалтерского и оперативного учета
	3	Информационная база финансового анализа
	4	Принципы и порядок формирования финансовой информации в системе бухгалтерской отчетности

	5	Общая характеристика информационного содержания основных форм отчетности: баланса, отчета о финансовых результатах, отчета о движении денежных средств, приложения к балансу и других
	6	Особенности информационной базы специальных видов анализа: инвестиционного, маркетингового и анализа денежных потоков
	7	Данные бухгалтерского и оперативного учета, статистической отчетности как информационная база управленческого анализа
	8	Характеристика основных стоимостных и натуральных показателей управленческого учета
	Самостоятельная работа: Принципы и порядок формирования финансовой информации в системе бухгалтерской отчетности.	
Тема 1.3	Содержание учебного материала	
Метод, приемы анализа	1	Понятие приемов и методов экономического анализа
	2	Количественные и качественные приемы и методы анализа
	3	Методы финансового анализа: горизонтальный, вертикальный и трендовый анализ
	4	Методы факторного анализа результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия, особенности применения различных методов, сравнительная характеристика
	Практические занятия: Решение практических примеров на применение методов факторного анализа на основе данных бухгалтерской отчетности. Проведение горизонтального, вертикального и трендового анализа баланса предприятия.	
Самостоятельная работа: Экономико - математические и статистические методы экономического анализа. Особенности методики управленческого анализа: прогнозный анализ бизнес-планов, анализ отклонений, методы оценки эффективности управления.		
Тема 1.4	Содержание учебного материала	
Система и методология комплексного	1	Понятие системного подхода к анализу хозяйственной деятельности
	2	Система экономических показателей как база комплексного анализа.

анализа		
	3	Классификация факторов, их анализ и систематизация
	4	Резервы повышения эффективности хозяйственной деятельности, их классификация и значение в экономическом анализе
	<p>Самостоятельная работа: выполнение домашних заданий по разделу 1. Примерная тематика внеаудиторной самостоятельной работы: Расчет влияния факторов на изменение выпуска продукции, связанных с использованием основных средств; связанных с использованием материальных ресурсов; связанных с использованием трудовых ресурсов и выявление резервов увеличения выпуска продукции.</p>	
Раздел 2 Методика анализа финансово- хозяйственной деятельности		
Тема 2.1 Анализ производства и реализации продукции.	Содержание учебного материала	
	1	Задачи и информационное обеспечение анализа
	2	Анализ динамики и выполнения плана производства и реализации продукции
	3	Анализ ассортимента и структуры продукции
	4	Анализ качества произведенной продукции
	5	Анализ ритмичности работы предприятия.
	6	Анализ факторов и резервов увеличения выпуска и реализации продукции.
	<p>Практические занятия: Анализ производства и продажи продукции в целом и в разрезе ассортимента.</p> <p>Самостоятельная работа: Анализ качества произведенной продукции. Анализ ритмичности работы предприятия.</p>	
Тема 2.2 Анализ использования основных средств.	Содержание учебного материала	
	1	Цели, задачи и источники анализа основных фондов и нематериальных активов
	2	Анализ обеспеченности основными фондами, их объема, структуры и динамики
	3	Анализ качественного состояния основных средств
	4	Анализ эффективности использования основных средств
<p>Практические занятия: Анализ использования основных средств по данным отчетности организации.</p>		

	Самостоятельная работа: Анализ обеспеченности производственным оборудованием. Анализ использования производственной мощности.	
Тема 2.3 Анализ эффективности использования материальных ресурсов.	Содержание учебного материала	
	1	Задачи и источники анализа материальных ресурсов
	2	Анализ обеспеченности предприятия материальными ресурсами
	3	Анализ использования материальных ресурсов в производстве, соблюдение норм расхода материалов
	4	Анализ эффективности использования материальных ресурсов
	Практические занятия: Анализ использования материальных ресурсов по данным отчетности организации.	
Тема 2.4 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов	Содержание учебного материала	
	1	Значение фактора трудовых ресурсов в производственной деятельности
	2	Анализ численности, состава и движения рабочей силы
	3	Анализ использования фонда рабочего времени
	4	Анализ производительности труда и трудоемкости
	Практические занятия: Анализ использования трудовых ресурсов по данным отчетности организации. Анализ влияния трудовых факторов на прирост объема выпуска продукции	
Самостоятельная работа: Творческие работы на тему «Анализ производительности труда», «Анализ использования рабочего времени», «Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами»		
Тема 2.5 Анализ затрат на производство и	Содержание учебного материала	
	1	Задачи и источники анализа затрат
	2	Анализ уровня, динамики и выполнения плана по снижению себестоимости
	3	Анализ затрат на один рубль товарной продукции

реализацию продукции	4	Анализ прямых материальных и трудовых затрат
	5	Анализ косвенных расходов

	Самостоятельная работа: Анализ поведения затрат в условиях рыночной экономики. Творческая работа на тему «Анализ косвенных расходов»	
Тема 2.6 Анализ финансовых результатов	Содержание учебного материала	
	1	Задачи и источники информации анализа финансовых результатов
	2	Анализ состава и динамики прибыли до налогообложения
	3	Факторный анализ прибыли от продажи продукции
	4	Анализ и оценка использования чистой прибыли
	5	Рентабельность как обобщающий показатель эффективной деятельности организации, анализ показателей рентабельности
	Практические занятия: Факторный анализ прибыли по данным отчетности организации.	
Самостоятельная работа: Анализ рентабельности по данным отчетности организаций города - творческая работа		
Тема 2. 7 Анализ финансового состояния и деловой активности предприятия	Содержание учебного материала	
	1	Анализ финансового состояния: роль и значение анализа
	2	Задачи анализа финансового состояния
	3	Анализ структуры имущества организации и источников его формирования
	4	Система показателей ликвидности, анализ ликвидности баланса
	5	Оценка и анализ показателей финансовой устойчивости
	6	Классификация типов финансовой устойчивости
	7	Анализ деловой активности
Практические занятия: Анализ показателей ликвидности и финансовой устойчивости предприятия по данным баланса.		
Самостоятельная работа: Анализ деловой активности по данным отчетности предприятия - творческая работа		

Формы и методы оценивания результатов обучения должны позволять проверять у обучающихся развитие компетенций и обеспечивающих их умений. Поэтому в рабочей программе дисциплины представлены соответствующие компетенции и способы их оценивания (таблица 6).

Таблица 6

Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
по дисциплине «Анализ хозяйственной деятельности»

Результаты (освоенные общие компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы оценивания
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	Обоснование своего способа решения профессиональных задач в области контроля, мотивации и организации труда сотрудников.	Оценивание навыков применения типовых методов выполнения практических задач (на экзамене)
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Демонстрация способности принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях в сфере организации, контроля, мотивации.	Экспертное наблюдение и оценивание на практических занятиях усвоенных знаний обучающихся при выполнении работ по учебной и производственной практикам.
ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Демонстрирует навыки поиска нужной информации для выполнения производственных задач с помощью литературы, СМИ и текущей документации на предприятии	Стандартизированное Оценивание усвоенных обучающимися знаний и навыков методом стандартизированного тестирования. Текущее оценивание.

ОК 5.Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	Демонстрирует навыки использования информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.	Практическая проверка результатов усвоения материала обучающихся по теме принятия решений (творческая работа). Текущее оценивание.
ОК 9.Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Ориентируется в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Практическая проверка Текущее оценивание.
ПК 2.1. Оценивать кредитоспособность клиентов	Ориентируется в типах клиентов	Практическая проверка (проводится методом развивающейся кооперации). Текущее оценивание.

Проанализировав содержание темы «Анализ хозяйственной деятельности», представленное в рабочей программе, задания для самостоятельной работы, а также оценочные средства контроля формируемых компетенций, мы пришли к выводу, что система оценивания представлена в основном активными и интерактивными методами – стандартизированный тест, метод развивающейся кооперации и т.п. Однако расширение спектра используемых методов оценивания, на наш взгляд, будет способствовать повышению качества образовательного процесса и объективности результатов его оценивания.

С этой целью в следующих параграфах будут представлены методические рекомендации по применению системы методов оценивания на практических занятиях, а также план-конспект по одной из тем дисциплины: «Анализ трудовых ресурсов».

2.2. Рекомендации по реализации системы методов оценивания знаний обучающихся в процессе преподавания дисциплины «Анализ хозяйственной деятельности»

Для выбора методов оценивания знаний обучающихся по дисциплине «Анализ хозяйственной деятельности» потребовалось проанализировать планируемые результаты освоения данной дисциплины.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен владеть общими (ОК) компетенциями и готовым к освоению профессиональных (ПК) компетенций:

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

ПК 2.1. Оценивать кредитоспособность клиентов.

Для достижения планируемых результатов освоения дисциплины на практических занятиях, помимо традиционных, предлагается использовать такие методы оценивания, как стандартизированный тест и метод развивающейся кооперации. Опишем подробнее методику их применения при проведении занятия по теме: «Анализ эффективности использования трудовых ресурсов».

1. Стандартизированный тест.

Создание системы оценки качества образования – одна из основных задач в сфере реформирования и модернизации образования. Один из элементов системы оценки качества – тестирование учебных достижений

студентов. Система тестирования – универсальный инструмент определения уровня обученности студентов на всех этапах образовательного процесса, в том числе для оценки уровня остаточных знаний.

Тест обладает способностью сравнивать индивидуальный уровень знания каждого обучающегося с некими эталонами, уровень знания отражается в тестовом балле испытуемого. Индивидуальные результаты тестирования можно сравнить с результатами других студентов этой же группы и проранжировать их, можно сравнить результаты тестирования нескольких групп и т.д.

Тестирование не заменяет, а дополняет другие методы диагностики, контроля и оценки уровня обученности [19].

Для оценивания уровня знаний студентов был предложен тест, который содержит вопросы о видах кадров предприятия, нормировании, производительности труда, показателях движения трудовых ресурсов. Обучающимся на раздавались вопросы теста (в двух вариантах) (таблица 7), правильные ответы следовало записывать в специальных бланках.

Таблица 7

Вопросы теста

1 вариант	2 вариант
<p>Как называется безработица, обусловленная общим спадом объемов производства и необходимость предприятий избавиться от части собственного персонала? + а) вынужденная (циклическая) б) структурная в) фрикционная г) скрытая</p>	<p>Как называется безработица, возникающая в силу квалификационного несоответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением? а) циклическая + б) структурная в) фрикционная г) скрытая д) вынужденная</p>
<p>Что относится к компонентам рынка труда? + а) субъекты рынка труда, рыночный механизм, инфраструктура рынка труда б) субъекты рынка труда в) рыночный механизм г) безработица д) наемные работники и работодатели</p>	<p>К субъектам рынка труда относят: + а) наемных работников и их объединения, работодателей и их союзы, государство и его органы б) объединения наемных работников в) наемных работников и работодателей г) безработные</p>

	д) центры занятости
<p>Как будет называться конъюнктура рынка труда при совпадении спроса и предложения?</p> <p>+ а) равновесная б) трудодефицитная в) трудоизбыточная г) трудозатратная д) трудоемкая</p>	<p>Как будет называться конъюнктура рынка труда при превышении предложения над спросом?</p> <p>а) равновесная б) трудодефицитная + в) трудоизбыточная г) трудозатратная д) трудоемкая</p>
<p>Как классифицируются работники по признаку участия в производственной деятельности?</p> <p>+ а) промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал, занятый неосновной деятельностью б) рабочие и служащие в) рабочие основные и вспомогательные г) промышленный персонал и администрация д) участвующие в производственной деятельности и находящиеся в отпусках</p>	<p>Как классифицируются работники предприятия по признаку выполняемых функций?</p> <p>+ а) рабочие и служащие б) рабочие основные и вспомогательные в) промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал, занятый неосновной деятельностью г) занятые и безработные</p>
<p>Установленный объем работ, который работник (или группа работников) соответствующей квалификации должны выполнять в единицу рабочего времени (час, смена) в определенных организационно-технических условиях называется...</p> <p>а) нормой времени + б) нормой выработки в) нормой обслуживания г) нормой численности</p>	<p>Количество производственных объектов (единиц оборудования, производственной площади, поголовья скота), которые работник соответствующей квалификации должен обслужить в единицу времени при определенных организационно-технических условиях называется...</p> <p>а) нормой времени б) нормой выработки + в) нормой обслуживания г) нормой численности</p>
<p>К какому виду трудоемкости продукции относится трудоемкость, отражающая затраты труда основных рабочих, непосредственно воздействующих на предметы труда?</p> <p>+ а) технологическая б) трудоемкость обслуживания в) производственная трудоемкость г) полная трудоемкость</p>	<p>К какому виду трудоемкости продукции относится трудоемкость, отражающая все затраты труда основных и вспомогательных рабочих?</p> <p>а) технологическая б) трудоемкость обслуживания + в) производственная трудоемкость г) полная себестоимость</p>
<p>Производство продукции в расчете на 1 работника или в единицу времени – это показатель, отражающий...</p>	<p>Что означает «уровень производительности труда на агропредприятии составил 320 млн. руб.?»</p>

<p>а) эффективность использования активов + б) уровень производительности труда в) трудоемкость производства г) качество продукции д) себестоимость продукции</p>	<p>+ а) в расчете на 1 среднегодового работника произведено 320 млн. руб. валовой продукции б) в расчете на 100 га с.х. угодий получено 320 млн. руб. валовой продукции в) объем произведенной продукции по предприятию составил 320 млн. руб. г) в расчете на 100 работников произведено 320 млн. руб. валовой продукции</p>
<p>Показатель, определяемый в промышленных отраслях как отношение объема продукции (V) к среднесписочной численности промышленно- производственного персонала (Чср ППП), т.е. $V / \text{Чср ППП}$, характеризует...</p> <p>+ а) производительность труда б) трудоемкость продукции в) норму численности г) рентабельность труда</p>	<p>Стоимостным показателем производительности труда является –...</p> <p>а) затраты времени на производство единицы продукции б) стоимость произведенной продукции, приходящаяся на единицу оборудования в) количество реализованной продукции в расчете на одного среднегодового работника г) количество произведенной продукции в расчете на одного рабочего + д) стоимость произведенной продукции в расчете на одного среднегодового работника</p>
<p>Как рассчитать коэффициент оборота по приему?</p> <p>а) определить общее число принятых + б) отношением общего числа принятых за отчетный период работников к списочной численности работников в среднем за этот период в) отношением числа принятых к числу уволенных г) отношением числа принятых в отчетном периоде к числу принятых в предыдущем периоде</p>	<p>Как рассчитать коэффициент текучести кадров?</p> <p>+ а) отношение величины численности уволенных по собственному желанию и в связи с нарушениями трудовой дисциплины за отчетный период к списочной численности работников в среднем за этот период б) отношением общего числа принятых за отчетный период работников к списочной численности работников в среднем за этот период в) отношением числа принятых к числу уволенных</p>
<p>Наемные работники, их объединения, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы относятся к..</p> <p>а) рыночному механизму б) инфраструктуре рынка труда + в) субъектам рынка труда г) показателям предложения рабочей силы</p>	<p>Число рабочих мест, объем произведенной продукции, уровень доходов предприятия относятся к ...</p> <p>а) показателям предложения рабочей силы + б) показателям спроса на рабочую силу в) показателям занятости г) показателям трудоустроенности д) показателям производительности труда</p>

Критерии оценки ответов обучающихся на вопросы стандартизированного теста доводятся до сведения обучающихся до начала тестирования (таблица 8).

Таблица 8

Критерии оценивания результатов тестирования

Шкала	Критерии оценивания (% правильных ответов)
Оценка 5 (отлично)	90-100
Оценка 4 (хорошо)	80-70
Оценка 3 (удовлетворительно)	60-50
Оценка 2 (неудовлетворительно)	менее 50

2. Метод развивающейся кооперации.

Основными приемами обучения в рамках данного метода являются: индивидуальное, затем парное, групповое, коллективное выдвижение целей; коллективное планирование учебной работы; коллективная реализация плана; конструирование моделей учебного материала; конструирование плана собственной деятельности; самостоятельный подбор информации, учебного материала; игровые формы организации процесса обучения. Для реализации этих приемов преподаватель повторяет три технологических шага.

Первый шаг: опираясь на имеющиеся у студентов знания, преподаватель ставит учебную проблему и вводит в нее группу обучающихся. Обязательный элемент практического занятия - именно введение в проблему, когда каждый участник осознает необходимость ее решения. Этим достигается начальная познавательная активность студентов и первичная актуализация их внутренних целей. На этом этапе каждый студент индивидуально пытается решить поставленную проблему.

Второй шаг направлен на поддержание требуемого уровня активности

обучаемых. Им предоставляется возможность для самостоятельной деятельности. Объединенные в творческие группы (по 6-8 человек), студенты вторично, но на этот раз уже в группе, в процессе общения актуализируют (уточняют, проясняют) поставленную задачу, определяют предмет поиска, вырабатывают способ совместной деятельности, отработывают и отстаивают свои позиции, приходят к решению проблемы.

Третий шаг предполагает общее обсуждение, в процессе которого преподаватель нацеливает студентов на доказательство истинности решений. Каждая группа активно отстаивает свой путь решения проблемы, свою позицию. В результате возникает дискуссия, в ходе которой от студентов требуется обоснование, логичная аргументация, подведение к решению задачи. Обнаружив, что процесс познания приостанавливается из-за недостатка у обучаемых знаний, преподаватель передает необходимую информацию в форме лекции, беседы.

Таким образом, технология развивающейся кооперации нацелена на то, что обучающиеся получают опыт совместных действий при организации и планировании познавательной деятельности, формулировании и решении учебных проблем, моделировании способов приобретения и переработки информации.

Для практического занятия по теме «Анализ трудовых ресурсов» была разработана учебная проблема. Задача обучающихся - прочитать описание ситуации и заполнить пропущенные строки.

«В настоящее время служба персонала ОАО «Роснефть» столкнулась с проблемой нехватки руководящих кадров. Средний возраст персонала - 20-30 лет. Более опытные и грамотные работники уже находятся в предпенсионном возрасте, те, кто моложе или не имеют достаточной квалификации и опыта, или не подходят для руководящих должностей. Причиной также служит большая ответственность и повышенные требования к работе. Вследствие чего, в службе персонала назрел вопрос подготовки кадрового резерва.

Первым шагом в организации работы по подготовке кадрового резерва является _____
(возможный вариант ответа: разработка положения о подготовке кадрового резерва).

Работа с кадровым резервом предполагает:

- анализ потребности в резерве;
- _____ (формирование и составление списка резерва);
- _____ (подготовку кандидата).

Анализ потребности в резерве заключается в необходимости определения текущей и перспективной потребности в резерве и оптимальной численности резерва кадров. Дальнейшая работа состоит из формирования списка резерва.

Формирование и составление списка резерва включает:

- _____ (формирование списка кандидатов в резерв);
- _____ (создание резерва на конкретные должности).

В процессе формирования резерва следует определить

- кого можно и необходимо включить в списки кандидатов в резерв;
- _____ (кто из включенных в списки должен пройти обучение);
- какую форму подготовки применить к каждому кандидату с учетом его индивидуальных особенностей и перспективы использования на руководящей должности.

Для формирования списка следует использовать следующие методы:

- анализ документальных данных - отчетов, автобиографий, характеристик и т.д.;
- _____ (беседа для выявления интересующих сведений);
- _____ (наблюдение за поведением работника в различных ситуациях (на производстве, в быту));

- _____ (оценка результатов трудовой деятельности - производительности труда, качества выполняемой работы и т.п.);

При формировании списка кандидатов в резерв необходимо учесть следующие факторы:

- _____ (требования к должности, описание и оценка рабочего места, оценка производительности труда);
- профессиональная характеристика специалиста;
- перечень должностей, занимая которые работник может стать кандидатом на резервируемую должность;
- _____ (предельные ограничения критериев подбора кандидатов на соответствующие должности (образование, возраст, стаж работы));
- _____ (результаты оценки формальных требований и индивидуальных особенностей кандидатов на резервируемую должность);
- выводы и рекомендации последней аттестации;
- личностные качества и потенциальные возможности: высокая степень интеллигентности, внимательность, гибкость, тактичность, коммуникабельность.

Для формирования резерва, как правило, недостаточно отобрать способных к продвижению сотрудников - важно правильно подготовить их к должности и организовать продвижение. Профессиональная подготовка может проходить под руководством вышестоящего руководителя, в виде стажировки в должности на своем или другом предприятии, на курсах повышения квалификации и т.д. Для каждого кандидата должна быть составлена индивидуальная программа подготовки, включающая _____ (теоретическую и практическую подготовку, а также задачи по повышению уровня знаний, навыков и умений).

Состав резерва в конце каждого года должен пересматриваться и пополняться в процессе ежегодного анализа расстановки руководящих кадров и специалистов, а также оценки их деятельности.

Оценивается деятельность каждого кандидата, зачисленного в резерв, за прошедший год, и принимается решение об оставлении его в составе резерва или исключении из него. По результатам оценки составляется характеристика на каждого специалиста и руководителя, состоящего в резерве, и рассматривается возможность его дальнейшего продвижения по службе. Одновременно рассматриваются новые кандидаты в резерв. Исключение кандидата из резерва может быть обусловлено его _____ (возрастом, состоянием здоровья, неудовлетворительными показателями производственной деятельности и т.д.).

Необходимо так же рассмотреть экономическую эффективность от внедрения системы кадрового резервирования.

Найм руководящего состава для работы в Роснефть со стороны проблематичен в силу специфики производства, специалистов такого уровня возможно только переманивать с других организаций, так как институты не способны подготовить готовых руководителей. Чтобы подготовить руководителя, необходима практическая работа на производстве не менее 5 лет.

А переманивание специалистов требует дополнительных затрат. Чтобы заинтересовать специалиста необходимо предложить ему _____ (более высокий заработок, жилье, льготы (дополнительный оплачиваемый отпуск, служебный автотранспорт и т.д.)). Таким образом затраты на содержание руководителя, принятого со стороны будут гораздо больше, чем на руководителя, обученного и подготовленного на производств».

Критерии оценки ответов студентов доводятся до сведения студентов до начала тестирования (таблицы 9 и 10). Оцениваются как индивидуальные ответы студентов (на первом этапе), так и работа в группе.

Таблица 9

Критерии оценивания решения учебной проблемы (на этапе индивидуального выполнения заданий)

Шкала	Критерии оценивания
Оценка 5 (отлично)	<ul style="list-style-type: none"> - студент проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, аргументации, критического восприятия информации; - продемонстрирована сформированность и устойчивость знаний, умений и навыков; - могут быть допущены одна–две неточности
Оценка 4 (хорошо)	<p>ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответов.
Оценка 3 (удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> - неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса, - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии; - при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность знаний, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации.
Оценка 2 (неудовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> - обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала

Таблица 10

Критерии оценивания решения учебной проблемы (на этапе группового решения)

Критерии оценки	Показатели
1. Качество доклада группы	<ul style="list-style-type: none"> - краткость, четкость, ясность формулировок - аналитичность
2. Ответы на вопросы	<ul style="list-style-type: none"> - адекватность ответов поставленным вопросам - аргументированность
3. Личностные проявления докладчика	<ul style="list-style-type: none"> - культура речи, поведения - удержание внимания аудитории

По каждому критерию докладчик может набрать максимум 2 балла.

Таким образом, для эффективной реализации разнообразных методов оценивания знаний на практических занятиях важно учитывать ряд рекомендаций, к основным из которых отнесем следующие:

Рекомендация 1. При выборе методов оценивания следует учитывать основные аксиомы оценивания:

- Всегда есть более одного метода оценивания для каждой цели
- Необходимо установить приоритеты использования методов
- Нет идеального метода для измерения всех целей/результатов
- Ориентир только на поддержание успешности и мотивации ученика.

- Запрет на любые формы и способы, которые превращали бы систему оценки в «кнут» (например, нельзя допускать резкого увеличения числа контрольных работ, запугивания обучающимися возможными плохими отметками, и т. п.).

- Обеспечение личной психологической безопасности обучающегося.

- Подавляющее большинство образовательных результатов конкретного студента можно сравнивать только с его же предыдущими показателями, но не с показателями других студентов учебной группы.

Рекомендация 2. Выбирать методы оценивания знаний, учитывая уровни обученности студентов:

первый уровень - репродуктивный, предполагает знание основных определений, понятий, законов, правил, формул, дат и т.д.;

второй уровень - алгоритмический, предусматривает применение понятий, законов, правил, формул, алгоритмов при выполнении стандартных заданий;

третий уровень - эвристический, подразумевает использование знаний из различных областей, тем, применение нескольких алгоритмов, поиск решений;

четвертый уровень - творческий, требует от студентов умения конструировать новые, не известные ранее алгоритмы решения, исследовать возможные варианты решений, действовать в нестандартной ситуации.

Каждый уровень требует своей системы контролирующих инструментов, однако, определяя содержание и методы контроля, необходимо выделять те ведущие понятия темы или курса в целом, которые должны быть усвоены всеми обучающимися без исключения. При таком

подходе в список контрольных вопросов следует включать задания, требующие участия разных анализаторов, разных типов памяти, разного времени выполнения.

Рекомендация 3. Стремиться к максимальной объективности оценивания знаний обучающихся

В ряде зарубежных стран принята десятибалльная шкала, что позволяет более дифференцированно подходить к оценке знаний обучающихся. Введение такой шкалы в практику образования России проблематично, поэтому педагог-практик пытается найти выход из положения, применяя условную одиннадцатибалльную шкалу (1, 2, 3-, 3, 3+, 4-, 4, 4+, 5-, 5, 5+). Однако выставление в журнале «плюсов» и «минусов» не разрешается нормативными документами, кроме того; критерии оценки остаются по-прежнему размытыми (чисто интуитивно педагог определяет разницу между 4, 4- и 4+).

Более полной объективности можно достичь в том случае, если в основу оценивания положить один показатель – результативность. Результативность – выраженный в количественном значении результат контрольной работы, выполненной обучающимися. Определяется этот показатель как отношение фактически выполненного объема работы к объему работы, данному педагогов.

Результативность выражается в процентах и определяется по формуле:

$$\text{Рез.} = \frac{\Phi \times 100\%}{\text{Д}}$$

где Рез. – результативность;

Φ – фактически выполненное суммарное количество заданий;

Д – данный педагогом объем заданий (количество заданий × количество обучающихся).

Основной формой проверки знаний и умений у обучающихся являются письменные контрольные работы и тесты, поэтому по предложенной выше формуле можно определить общую и индивидуальную результативность выполнения письменных контрольных, проверочных, самостоятельных работ, тестов. Рез. = Безусловно, этот метод не универсален, но может быть использован в практике оценивания знаний обучающихся, что повысит ее объективность.

2.3. План-конспект практического занятия по теме:

«Анализ трудовых ресурсов»

Раздел № 2. «Методика анализа финансово - хозяйственной деятельности».

Тема № 2.4. «Анализ трудовых ресурсов».

План:

1. Организационный этап.
2. Этап актуализации знаний.
3. Основной этап.
4. Этап подведение итогов.

Цели занятия:

- 1) **обучающая** – закрепить представления об особенностях использования трудовых ресурсов;
- 2) **развивающая** – продолжить развитие экономического мышления обучающихся;
- 3) **воспитательная** – продолжить воспитание осознанного отношения к профессии.

Форма обучения: практическое занятие.

Методы обучения: словесный и практический (тестирование, метод развивающейся кооперации).

Форма организации познавательной деятельности: индивидуальная, групповая.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, найм, безработица, работник.

Межпредметные связи: «Экономика организации».

Внутрипредметные связи: Раздел 1. «Теория экономического анализа»

План занятия:

Этапы занятия	Деятельность педагога	Деятельность обучающихся	Используемые средства
Организационный этап	Приветствие. Проверка посещаемости. (5 мин.)	Приветствуют преподавателя. Доклаживают об отсутствующих.	Речевая коммуникация
Этап актуализации знаний	Организация и проведение тестирования по вариантам. (10 мин.)	Отвечают на вопросы теста	Речевая и письменная коммуникация
Основной этап.	Распределение обучающихся по подгруппам, выдача учебной задачи. Организация дискуссии. (65 мин.)	Работа с учебной задачей по методу развивающейся кооперации. Представление результатов, участие в дискуссии по теме	Речевая и письменная коммуникации
Этап подведения итогов	Обсуждение результата работы. Выдача домашнего задания. (10 мин.)	Обсуждение результатов занятия	Беседа с обучающимися

Домашнее задание: Анализ финансово-хозяйственной деятельности : учебник / Л. Н. Чечевицына, К. В. Чечевицын. — Изд. 6-е, перераб. — Ростов н/Д : Феникс, 2013. - 368 с. Конспектирование п. 4.6. (стр. 111-118).

Конспект занятия

(теоретический материал для практического занятия):

Трудовые ресурсы — это трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями, знаниями, которые необходимы для работы в отраслях народного хозяйства.

Качество трудовых ресурсов существенно влияет на темпы и качество экономического роста. Производительный потенциал рабочей силы, помимо психологических и физических качеств работников, включает ряд параметров, определяющих его пригодность и способность к высокопроизводительному труду. Это уровень общего и специального образования, накопленные и передаваемые из поколения в поколение производственный опыт и нормы культуры поведения. Понятно, что производительный потенциал трудовых ресурсов той или иной страны во многом определяется социально-экономической политикой государства.

Рынок труда - это сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу; это такие экономические отношения, связанные с куплей-продажей труда, в результате которых формируется спрос, предложение и цена труда. Система отношений на рынке складывается из трех компонентов:

- отношения между наемными работниками и работодателями
- отношения между субъектами рынка труда и профсоюзами, ассоциациями работодателей, службой занятости;
- отношения между субъектами рынка и государством.

Основная функция рынка труда состоит в обеспечении через сферу обращения перераспределения рабочей силы в национальном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечении работой незанятого населения.

Рынок труда включает в себя следующие элементы:

- спрос на рабочую силу;
- предложение рабочей силы;
- цену на рабочую силу.

Равновесие на рынке труда определяется равенством спроса и предложения рабочей силы. Если предложение труда меньше, чем спрос на него, то возникает дефицит кадров, в противоположном случае – безработица.

Все население страны в трудоспособном возрасте, способное трудиться (т.е. за вычетом инвалидов, психически больных и заключенных), делится на 2 категории: экономически активное; экономически неактивное.

Экономически активное население, или рабочая сила, состоит из занятых и безработных.

Когда говорят об уровне безработицы, относят численность безработных к численности рабочей силы (в процентах).

В западной экономической литературе причины безработицы исследуются преимущественно на основе чисто экономического подхода. При этом безработица рассматривается как макроэкономическая проблема недостаточно полного использования совокупной рабочей силы. Часто причины безработицы объясняются несбалансированностью рынка труда или неблагоприятными изменениями на этом рынке.

При прочих равных условиях объем продукции будет тем больше, чем больше численность рабочих и чем выше производительность их труда.

Основными задачами анализа трудовых ресурсов являются:

- рассмотрение показателей численности рабочей силы, ее движения, состава, структуры и квалификационного уровня рабочих, использования рабочего времени, трудоемкости продукции, а также определение влияния изменения численности рабочих на объем выпуска продукции;

- изучение показателей производительности труда, их динамики, определение влияния отдельных факторов на изменение производительности труда, расчет влияния изменения производительности труда на объем выпуска продукции, выявление резервов повышения производительности труда.

Конъюнктура рынка труда — это сложившаяся экономическая ситуация, характеризующая совокупность показателей, отражающих состояние рынка труда в определенный период. Такими показателями являются: численность занятых и безработных, соотношение претендующих на работу по найму и числа вакансий, динамика заработков и т.д.

Рынок труда формируется под влиянием объективных факторов, как долгосрочного, так и краткосрочного характера, но может быть и следствием факторов случайных и временных. К факторам, формирующим долговременные тенденции конъюнктуры рынка можно отнести уровень развития техники и технологии, изменения в структуре потребления и предложения, динамику демографической структуры трудовых ресурсов.

Кадровые резервы – это формирование определённого состава сотрудников, прошедших подготовительный отбор (оценку) и обладающих требуемым потенциалом для исполнения прямых обязанностей на новом месте работы в установленные сроки. Такая мера, в основном, применяется в коммерческих структурах, при этом многочисленные государственные, общественно-политические и социальные учреждения также создают его для решения собственных проблем с персоналом.

Формирование кадрового резерва способствует раскрытию потенциала персонала, а также может помочь в случае срочной надобности при закрытии кадровых «пробелов». Какой конкретно профессиональный запас будет организовываться – внешний, внутренний либо оба сразу – решает руководитель компании.

Формирование кадрового резерва имеет следующие цели:

- Предупреждение вероятности кризисной ситуации в случаях ухода работников, занимающих первостепенные позиции.
- Снабжение предприятия запасом высокопрофессиональных и результативных сотрудников, готовых совершенствовать бизнес в соответствии с установленной стратегией и культурой.
- Удержание и мотивация профессиональных лидеров-управляющих.
- Поддерживание положительной репутации работодателя.
- Понижение издержек на отбор и адаптацию нового работника.

Выводы по 2 главе

Анализ возможностей создания системы оценивания знаний обучающихся в процессе преподавания экономической дисциплины в профессиональной образовательной организации показал, что содержание дисциплин экономического содержания, задания для самостоятельной работы, а также оценочные средства контроля формируемых компетенций открывают широкие перспективы для решения задач выявления уровня обученности студентов.

Для наиболее полного использования таких возможностей нами были разработаны соответствующие рекомендации и предложены некоторые методы, способствующие в достаточной мере объективной оценке знаний обучающихся.

Подчеркнем, что повышение качества учебных достижений и качества педагогического оценивания обусловлено сочетанием возможностей разнообразных методов контроля и оценки результатов обучения.

Заключение

Путь обновления системы образования в нашей стране обусловлен стремлением внедрить в учебный процесс эффективную систему оценивания, которая гарантирует достижение качественного результата. Оценивание деятельности является важным стимулом в образовании для всех заинтересованных сторон (педагога, обучающегося). Оно фиксирует фактический уровень достижений обучающихся, позволяет определить направления и объёмы дальнейшей работы, непосредственно регулирует учебную деятельность обучающихся.

Применение традиционной «отметочной» системы оценивания не позволяет всесторонне оценить работу студентов, так как она выполняет функцию только внешнего контроля успешности обучения обучающегося со стороны преподавателя и образовательной организации. Она малоинформативна. В силу своей формализованности и скрытости критериев оценки отметка не позволяет определить реальный уровень знаний и, что самое главное, нельзя определить направление дальнейших усилий в учебной работе обучающегося. В традиционной системе оценивания происходит сравнение обучающихся друг с другом, что снижает активность и мотивацию.

В связи с этим, требуется внедрение в учебный процесс, наряду с традиционной системой оценивания, дополнительных методов оценивания знаний обучающихся, уменьшающих названные недочеты. Тем более, что методов оценивания знаний на сегодняшний день достаточно много: начиная тестированиями и заканчивая решением кейсов, составлением портфолио, и др.

Для реализации системы методов оценивания знаний обучающихся в процессе преподавания дисциплины «Анализ финансового состояния предприятия» на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южноуральский энергетический техникум»

были проанализированы Федеральный государственный образовательный стандарт (далее - ФГОС) 38.02.06 Финансы, учебный план и рабочая программа дисциплины «Анализ хозяйственной деятельности». Анализ документов показал, что уровень подготовки обучающихся должно оцениваться разнообразными методами, применимыми как на практических, так и на теоретических занятиях.

В качестве примера нами было разработано практическое занятие по теме: «Анализ трудовых ресурсов», для которого были подобраны такие методы оценивания, как стандартизированный тест и метод развивающейся кооперации. В системе эти методы позволяют оценить не только уровень знаний на уровне понятий, но и способность применять эти знания на практике.

Подводя итоги следует отметить, что проблема оценочной деятельности - одна из актуальнейших проблем как в педагогической теории, так и в педагогической практике. Существующая сегодня система оценивания формировалась в рамках знаниевой парадигмы образования и поэтому отражает результат усвоения знаний, а не процесс их усвоения, что не соответствует в полной мере современным требованиям компетентностного подхода. Вместе с тем понимание этой проблемы ведет к разработке новых методов оценивания знаний.

Таким образом, цель выпускной квалификационной работы достигнута, задачи решены.

Список литературы

Нормативные акты

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ
2. Приказ министерства образования и науки РФ № 1085 от 01.10.2015 года об утверждении федерального государственного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.04. Профессиональное обучение по отраслям (уровень бакалавриата).

Литература

3. Григорьев В.В. Исторический очерк русской школы. М.: Тво Тип. А.И. Мамонтова, 1900 (репринтная копия).
4. Ананьев Б.Г. Психология педагогической оценки // Труды Института по изучению мозга им. В.М. Бехтерева, IV. Л., 1935.
5. Гребнев Л.С. Общество, учебные заведения, академические свободы (образование в России: грань тысячелетий) // Образование в России. Федеральный справочник. М. 2003.
6. Министерство образования и науки Кыргызской Республики, Всемирный Банк, проект «Сельское образование. Формативное оценивание и методы личностно-центрированного преподавания и познания: Руководство для учителей. – Бишкек, 2007. (стр 21)
7. Беспалько, В. П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения [Текст] / В.П. Беспалько. - М.: Изд-во ИРПО, 2013. – 336
8. Методические рекомендации по проектированию оценочных средств для реализации многоуровневых образовательных программ СПО при компетентностном подходе/В.А. Богословский, Е.В. Караваева, Е.Н. Ковтун, О.П. Мелехова, С.Е. Родионова, В.А.Тарлыков, А.А. Шехонин. –М.: Изд-во МГУ, 2007
9. Изучение мотивации поведения подростков/ Под. ред. Л.И. Божович и Л.В. Благоннадежиной. М.: Педагогика, 1972. 352 с
10. Век X. Оценки и отметки. – М., 1984.

11. Архив К. Д. Ушинского : [в 4 т.] / сост. и подгот. к печати В. Я. Струминский; Акад. пед. наук РСФСР, Ин-т теории и истории педагогики. — М. : Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1959 — 1962
12. Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.
13. Компетентностный подход. Инновационные методы и технологии обучения: учебно-методическое пособие/сост. Н.В.Соловова, С.В. Николаева. – Самара: «Универс групп», 2009.
14. Диканская н.н., Герасименко е.В. Оценочная деятельность как основа управления качеством образования // Мониторинг образовательного процесса. ¹ 4. 2003.
15. Солдатов Г. Оценки и отметки // начальная школа. ¹ 2. 1998.
16. Ушаков, Д. Н. Толковый словарь русского языка / Д. Н. Ушаков .- М. : Альт - Принт, 2005 .- 263 с.
17. Данилов Д.Д., Серова ж.И. Экспериментальные методы оценивания в Образовательной системе «Школа 2100» // Плюс до и после. ¹4. 2004.
18. Звонников В.И., Чельшкова М.Б. Современные средства оценивания результатов обучения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Академия, 2008. 224 с.
19. Майоров А.Н. Теория и практика создания тестов для системы образования. - М., «Интеллект центр», 2001.-296 с.
20. Слостенин В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с
21. Чельшкова М. Б. Теория и практика конструирования педагогических тестов. - М., 2001.

22. Педагогика: Учебник для студентов педагогических учебных заведений / В.В. Краевский, А.ф. Меняев, П.И. Пидкасистый. Под ред. П.И. Пидкасистого. - П.И. Пидкасистого. - М.: Педагогическое общество России, 2004 г. - 608 с.
23. Эрганова Н.Е. Методика профессионального обучения [Текст]: учебное пособие для вузов/Н.Е. Эрганова.-М.:Академия, 2007.-160с.
24. Российская библиотечная ассоциация URL: <http://www/rba.ru>
25. Амонашвили Ш.А. Обучение.Оценка.Отметка.-М.:Знание,1980.-150с.
26. Айнштейн В.Г., Гольцова И.Г. Об адекватности экзаменационных оценок//Высшее образование в России. №3, 1993. С. 40-42.
27. Амонашвили Ш.А. Воспитательная и образовательная функции оценки обучения: Экспериментальное педагогическое исследование. - М.: Педагогика, 1984. - 296 с.
28. Коджаспирова, Г. М. Педагогика[Текст]: учебник. - М.: Гардарики, 2014. - 528 с.
29. Системный подход к проблеме совершенствования высшего образования [Текст]/ Ю. Ф. Тимофеева. - М.: Высшее образование России, 2014. - №2. – 48с.
30. Бутова, В. Н. Создание учебно-методического комплекса [Текст] // Среднее профессиональное образование, 2013.-№1.
31. Гомола, А. И. Учебно-методический комплекс студентов как средство повышения эффективности процесса обучения[Текст] // Среднее профессиональное образование, 2013. - № 2.
32. Ерецкий, М. И. Совершенствование обучения в технику-ме[Текст]: учеб.метод. пособие. - М.: Высш.шк., 2013.
33. Кубрушко, П. Ф. Содержание профессионально-педагогического образования[Текст]. - М.: Выпсынк., 2013. - 236 с.
34. Никитина, Н. Н. Основы профессионально-педагогической деятельности[Текст]: учеб.пособие для студ. учреждений средн. проф. образова-

ния / Н.Н. Никитина, О. М. Железнякова, М. А. Петухов. - М.: Мастерство, 2015. - 224 с.

35. Общая и профессиональная педагогика[Текст]: учеб.пособие / Г. Д. Бухарова, Л. Н. Мазаева, М. В. Полякова. - Екатеринбург: Изд-во Урал, гос проф.-пед.ун-та, 2014. – 298.

36. Педагогика[Текст]: учеб.пособие для студентов пед. вузов и пед. колледжей / Под. ред. П. И. Пидкасистого. - М., 2013. - 640 с.

37. Педагогика[Текст]: учеб.пособие / Под. ред. Ю. К. Бабанского. - М.: Просвещение, 2014. - 608 с.

38. Селевко, Г. К. Современные образовательные технологии[Текст]: учеб.пособие. - М.: Народное образование, 2013.-256 с.

39. Слостенин, В. А. Психология и педагогика[Текст]: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. А. Слостенин, В. П. Киширин. - М.: Издательский центр «Академия», 2014. - 480 с.

40. Харламов, И. Ф. Педагогика[Текст]: учеб.пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Гардарики, 2013. - 519 с.

41. Бочаров В.В Финансовый анализ. – СПб.: Питер, 2008. – 204 с.

42. Крейнина М.Н. Финансовое состояние предприятия. Методы оценки. - М.: ИКЦ. «ДИС», 2002. -224 с.

43. Финансы под ред. В.В. Иванова, В.В. Ковалёва. М.: - Проспект 2009.

44. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С., Негашев Е.В. Методика финансового анализа. М.: - Инфра – М, 2007, 208 с.

45. Григорьев В.В. Исторический очерк русской школы. М.: Т-во Тип. А.И. Мамонтова, 1900 (репринтная копия).

46. Гребнев Л.С. Общество, учебные заведения, академические свободы (образование в России: грань тысячелетий) // Образование в России. Федеральный справочник. М. 2003.

47. Ананьев Б.Г. Психология педагогической оценки // Труды Института по изучению мозга им. В.М. Бехтерева, IV. Л., 1935.

48. Методика проектирования системы оценивания индивидуальных образовательных достижений обучающихся: Методическое пособие/ Сост. Агафонов В.Г., Ждановских М.И., Усова Т.И., Шавалиев А.Н., Шакирова Е.Б., Шинявская С.И. – Екатеринбург: РРЦ РПО, 2008. – 64 С.

49. Реализация основных образовательных программ среднего профессионального образования [Текст]: сборник нормативных правовых документов / Под.ред. П. Ф. Анисимова. - М.: ИПР СПО, 2013. - 410 с.