

**Всероссийское СМИ**

**«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»**

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

*Бурматикова Т.А., Петрова Е.А. Балльно-рейтинговая система оценивания достижений учащихся // Материалы по итогам III-й Всероссийской научно-практической конференции «Особенности применения образовательных технологий в процессе обучения и воспитания», 01-10 декабря 2016 г. – 0,1 п. л. – URL: [http://akademnova.ru/publications\\_on\\_the\\_results\\_of\\_the\\_conferences](http://akademnova.ru/publications_on_the_results_of_the_conferences)*

### **СЕКЦИЯ: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**Бурматикова Татьяна  
Алексеевна,**  
преподаватель  
**Петрова Елена Александровна,**  
преподаватель  
ГБОУ СПО «Санкт-Петербургский  
технический колледж управления и  
коммерции»  
Санкт-Петербург,  
Российская Федерация

### **Балльно-рейтинговая система оценивания достижений учащихся**

Внедрение балльно-рейтинговой системы (БАРС) оценивания началось в нашем колледже два года назад.

Познакомились мы с этой системой на курсах повышения квалификации по программе «Методическое обеспечение системы модульно-рейтингового обучения». Нельзя сказать, что «погружение» в новую систему проходило без проблем. Но вот начался учебный год и практическая реализация показала, что некоторые сомнения были напрасны.

Являясь преподавателями экономики, мы уже давно рассказываем своим студентам, чем рыночная экономика отличается от административно-командной, плановой экономики.

## Всероссийское СМИ

### «Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

В основе централизованной экономической системы лежит государственный монополизм, т. е. государство господствует в экономике и других сферах общества. Экономическое положение производителей мало зависит от их инициативы и творчества. Каждому работнику гарантирована определенная зарплата, нет стимулов к эффективной работе, новаторству и выпуску продукции, которая действительно нужна потребителям. Работник не заинтересован в результатах своего труда: главное - выполнить государственный план. Переход к рыночной экономике, основанной на частной собственности на землю и другие средства производства, кардинально меняет роль участников экономических взаимоотношений. Свободная и конкурентная рыночная экономика заставляет по-новому посмотреть на проблему мотивов и стимулов хозяйственной деятельности. Классик рыночной школы А. Смит считал, что стремление к личной выгоде — мощный стимул хозяйственной активности человека. Как-то на уроке, видя небольшую активность студентов в выполнении практической работы, преподаватель спросил: «А если бы я платил вам (пусть чисто символически) за решенные задачи?» Практически все сразу проснулись, оживились и оценили идею по достоинству.

Если в СССР государство гарантировало трудоустройство выпускников через систему распределения выпускников на предприятия, то настоящая российская действительность ставит на первый план личную заинтересованность в успешной карьере. Движущими мотивами работника становятся предприимчивость и деловая инициатива, независимость, ориентация на профессиональный рост, успех и лидерство.

Если раньше слишком инициативного человека называли «выскачкой» (делай хорошо свое дело, тебя оценят другие), то сейчас личная инициатива - залог успеха.

Ориентация на достижение личностного успеха потребовала и новых подходов к оценке достижений студентов. В связи с модернизацией российского образования и внедрением Болонских соглашений происходят изменения требований к качеству образования и системе её оценки.

Внедряемая в колледже БАРС является основным элементом управления учебным процессом и предназначена для регулярного оценивания качества его результатов. Система обеспечивает решение большого круга задач, среди которых:

- формирование у студентов мотивации к систематической работе, в том числе и самостоятельной;
- развитие у студентов способностей к самооценке как средству саморазвития и самоконтроля;
- стимулирование студентов к освоению образовательных программ на базе объективности и глубокой дифференциации оценки результатов их учебной работы;
- повышение состязательности в учебе для активизации личностного фактора на основе ранжирования посредством оценки реального места, занимаемого студентом среди сокурсников в соответствии со своими результатами.
- повышение качества подготовки к учебным занятиям, так как у студентов возникает мотивация к выполнению заданий более высокого уровня и заинтересованность во внеаудиторной работе.

Преподавателям учреждений среднего профессионального образования необходимо направлять студентов на развитие своей профессиональной карьеры, ведь с получением диплома среднего профессионального образовательного учреждения они закладывают прочный фундамент своего будущего.

Рассмотрим компоненты успешной профессиональной карьеры. Начнем с карьерных целей, так как именно они являются побудителями действий, мотивами, определяющими активность человека.

Марк Х. Маккормак (основатель и президент Международной группы управления) в книге «Чему не учат в Гарвардской бизнес-школе» рассказывает об исследовании проведенном в восьмидесятых годах прошлого века. Студентам старшего курса задали вопрос: «Ставите ли четкие, письменно оформленные цели на будущее?». Оказалось, что только 3% опрошенных имели такие записанные цели, 13% имели цели, но не записывали их, 84% не имели никаких конкретных целей, кроме как «окончить школу» и «развлечься летом». Через 10 лет учащиеся этого курса были опрошены снова. Оказалось, что 13%, имевшие цели, но не записывавшие их, зарабатывали в среднем вдвое больше, чем 84%, не имевших никаких целей. Но самое интересное, что 3% письменно фиксировавшие свои цели, зарабатывали в среднем в 10 раз больше, чем оставшиеся 97% в сумме.

Если спросить наших студентов, то многие из них никогда даже не задумывались о своих жизненных целях. Два студента выпускного четвертого курса на вопрос «Зачем вы ходите в колледж?» ответили: «А просто чтобы родители не «капали» на мозг».

Безусловно, БАРС учит ставить перед собой определенные цели, пусть пока и не глобального масштаба.

Следующий компонент успешной карьеры – самооценка. Самооценка связана с одной из центральных потребностей человека – потребностью в самоутверждении, которое определяется отношением его действительных достижений к тому, на что человек претендует, какие цели перед собой ставит. Человек, живя в окружающем мире, постоянно сравнивает себя с другими людьми, свои собственные дела и успехи – с делами и успехами других людей. Такое же сравнение – самооценку - человек проводит и по отношению ко всем своим качествам: внешности, способностям, успехам в работе. В экономике используются натуральные и стоимостные показатели. Традиционная система оценок сродни натуральным показателям. Сложно сказать, хорошо ли работало предприятие, выпустив 100 столов и 300 стульев за год. А если взять стоимостную оценку продукции, то можно сравнить достигнутые результаты с результатами других предприятий. Так и традиционные оценки: у меня одна «5» и две «3», а у соседки по парте две «4» и одна «3». Кто лучше? Баллы же можно складывать в одну копилку, как рублевые показатели, студент всегда может сравнить свои достижения с достижениями других студентов.

Необходимо рассмотреть и такой компонент успешной профессиональной карьеры, как саморазвитие, который тесно связан с целью и самооценкой. Саморазвитие – это процесс, который необходим для достижения определенной цели. Особенность саморазвития заключается в том, что цели могут меняться с течением времени, в том числе и под воздействием общественных и экономических перемен.

Саморазвитие – это постоянная работа над собой, самосовершенствование и выработка личных качеств. В этом процессе человек концентрируется на своих собственных желаниях и целях и постоянно добывает все новые и новые знания для их достижения.

Таким образом, постановка целей, самооценка и саморазвитие – это фундамент для достижения жизненного успеха.

Внедрение БАРС способствует развитию таких качеств, как самостоятельность, личностная и профессиональная самореализация, способность к самостоятельной постановке задачи и творческому решению проблем, что, несомненно, является залогом для успешной профессиональной карьеры в будущем.

Именно это и есть наша главная задача: не просто дать студенту определенную сумму знаний, что немаловажно в определенной профессиональной деятельности, но и вооружить его такими умениями и навыками, которые помогут занять достойное место в жизни.

#### **Список использованной литературы:**

1. Положение о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения студентов колледжа. СПб.: ТКУиК, 2013.
2. Корниенко О.Ю. Успешная карьера как процесс и результат профессиональной деятельности//Образование. Наука. Инновации: Южное измерение. ЮФУ. 2012. №6.
3. Формула успешной карьеры. URL://fcareer.ru
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы, СПб.: Питер, 2002.
5. Слагода В.Г. Основы экономики: Учебное пособие.- М.: ФОРУМ, 2013.

**Опубликовано: 09.12.2016 г.**

**© Академия педагогических идей «Новация», 2016**

**© Бурматикова Т.А., Петрова Е.А., 2016**