

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА И УПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ СТУДЕНТА

К. В. Майорова, В. В. Попова,
Е. Б. Бедрина
Екатеринбург

В последнее время в связи с переходом к Болонскому процессу российское образование претерпевает множество изменений. Одним из них является переход высших учебных заведений к использованию рейтинговой системы оценки качества и управления учебной деятельностью студента, направленной на повышения эффективности образовательного процесса посредством актуализации обратной связи. Этот переход отразился как на студентах, так и на преподавателях. Проведенный социологический опрос среди студентов и интервьюирования преподавателей института экономики и управления РГППУ позволяет разобраться в положительных и отрицательных эффектах данного нововведения.

В Российском государственном профессионально-педагогическом университете (РГППУ) разработано положение о рейтинговой системе оценки знаний студентов.

Анализ этого Положения показывает, что с одной стороны введение рейтинговой системы должно положительно влиять на обучение студентов, но с другой стороны довольны ли сами студенты данным нововведением? Проведенный опрос среди студентов экономического факультета РГППУ показал следующее: более 70% студентов отрицательно отреагировали на введение рейтинговой системы, обосновав свое недовольство рядом объективных причин.

Первый минус рейтинговой системы, который выявил проведенный социологический опрос – это недовольство студентов необходимостью присутствия на всех занятиях. С нашей точки зрения цель объективизации оценки знаний, предусмотренная положением, не выполняется, а происходит лишь формализация процесса обучения. Вполне очевидно, что оценка в какой-то степени стала необъективной, так как появилась возможность зарабатывания баллов путем посещений, но не приобретением знаний. Но тем не менее некоторые студенты и преподаватели отметили, что благодаря рейтингу снижается стрессовая ситуация в процессе контроля знаний как для учащихся, так и для преподавателей, т. к. студент может своевременно оценить состояние своей работы по изучению дисциплины, выполнению всех видов учебной нагрузки до начала экзаменационной сессии.

Такие цели, как обеспечение систематической обратной связи и повышение надежности данных оперативной диагностики учебного процесса, предусмотренные Положением, также далеки от реализации. Усиление функции контроля над освоением знаний студента происходит в ущерб непосредственной функции преподавателя – обучения студента и в рамках балльно-рейтинговой системы превращается из инструмента повышения эффективности процесса обучения в самоцель. Таким образом, преподаватель начинает выполнять не свои собственные функции, становясь надсмотрщиком и учетчиком, лишаясь права «на субъективность», он становится «элементом технической поддержки учебного процесса». Хотя и тут некоторые преподаватели увидели свои плюсы. Рейтинговая система, по их мнению, обеспечивает более точную градацию оценки уровня знаний по сравнению с традиционной 5-балльной системой оценивания и вносит дух соревнования и соперничества в учебный процесс, обеспечивая постоянное стремление студентов набрать больше баллов.

Главная сложность при внедрении рейтинговой системы оценивания, отмеченная преподавателями экономического факультета РГППУ, значительное увеличение временных затрат на подготовку к занятиям, обилие бумажной работы.

Из Положения следует, что рейтинговая система направлена на выработку у студентов элемента состязательности, способности самостоятельно работать и набирать свой рейтинг, ведь хороший рейтинг повышает качество и результативность обучения. За хороший рейтинг следует поощрение как моральное, так и материальное. Поэтому у студентов есть стимул к хорошей учебе и получению знаний на должном уровне. Ведь главной функцией

рейтинговой системы является ранжирование студентов в зависимости от их успеваемости, что так же способствует их активному освоению учебной программы, но, тем не менее, сложилось мнение, что данная рейтинговая система не доработана.

Рейтинговая система только лишь начала функционировать. На наш взгляд, с ее помощью можно добиться реализации поставленных целей, повысить образовательный уровень студентов, если сделать эту систему более четкой, простой и менее трудоемкой.

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОГНОЗНЫХ РАСЧЕТОВ ПО ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ УЧРЕЖДЕНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

М. Э. Матафонов, А. Г. Мокроносов,
Д. М. Прудников
Екатеринбург

Подготовка квалифицированных кадров и развитие человеческих ресурсов имеют ключевое значение для подъема экономики России и вхождения ее в мировое экономическое пространство. Рыночная экономика предъявляет повышенные требования к качеству рабочей силы, ее образовательному, профессиональному и квалификационному уровню, росту ее социальной мобильности, профессионализму. Подготовка кадров для обеспечения отраслей экономики в настоящее время становится одной из важнейших социально-трудовых проблем субъектов федерации.

Дальнейший рост промышленного производства и ВВП, предполагаемый региональными планами развития на долгосрочный период во многом будет зависеть от того, насколько успешно будут решены проблемы кадрового обеспечения экономики. Решение данной проблемы зависит от создания моделей и методических инструментов управления структурой кадров, обеспечивающих согласование спроса и предложения под задачи развития региональной экономики. Очень большое значение, также, имеет своевременное внедрение новых методик прогнозирования кадровой потребности при формировании цифр приема в образовательные учреждения.

Такая методика, основанная на экономико-математическом моделировании, разработана в институте экономики и управления Российского профессионального педагогического университета.

Отличительной чертой разработанной экономико-математической модели является учет важнейших факторов, влияющих на спрос и предложение квалифицированных кадров для предприятий.

Все учитываемые в модели факторы сгруппированы по видам влияния на потребность экономики в кадрах и сформированы в три группы:

- формирующие потребность: имеющиеся на момент оценки в экономике свободные вакансии, предполагаемое выбытие из экономики персонала по возрасту, создаваемые новые рабочие места;
- уменьшающие потребность в персонале: ликвидация рабочих мест вследствие их полного износа или отсутствия общественной необходимости их существования;
- удовлетворяющие потребность в персонале: привлечение в экономику вступающих трудоспособный возраст, привлечение в экономику выпускников учреждений профессионального образования, увеличение экономической активности трудоспособного населения в результате успешного социально-экономического развития общества, увеличение экономической активности населения старше трудоспособного возраста, привлечение в экономику дополнительного числа трудовых мигрантов.

При этом учитывалось, что между группами факторов существует определенная взаимозависимость. Сумма первой группы факторов составляет баланс с суммой второй и третьей.

Для формализации влияния каждого фактора на общую потребность в экономико-математическую модель вводились коэффициенты и индикаторы, которые уменьшают или