

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

А. В. Степанов,
В. П. Фалько

РЕЙТИНГОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ-ДИЗАЙНЕРОВ

Статья посвящена проблеме корреляции качества подготовки педагогов-дизайнеров и рейтинговой оценки их учебной работы. Предлагается решение этой проблемы на основе метода трехуровневой оценки (обязательный, приемлемый, оптимальный), который предоставляет возможность объективного и квалиметрического подхода в оценке обучения студентов.

The article concerns to problem of correlation between the quality teacher-designer training and their education work rating. Authors propose to decide this problem on base of three levels valuations method (compulsory, acceptable and optimal). This method is able to take an objective and a qualimetry approach in judging the students education.

Актуальной целью профессионального образования является подготовка конкурентоспособного специалиста. «В настоящее время при определении целей профессионального образования актуализируют подготовку конкурентоспособной, творчески активной, социально адаптированной личности. Однако в учреждениях профессионального образования, и особенно дизайн-образования, еще не сложилась практика, когда при формировании и исполнении образовательного заказа учитываются интересы и конъюнктура рынка труда, требования к профессиональной подготовке и, соответственно, содержанию образовательных программ работодателей, заказчиков и работников фирм, предприятий, организаций. Одним из негативных результатов отсутствия такой практики является ситуация, когда обучающиеся не проявляют должной мотивации к освоению знаний, умений и навыков, а затем, завершив обучение и пройдя итоговую аттестацию, не выдерживают условий отбора при трудоустройстве» [1, с. 162].

В материалах, посвященных проблемам модернизации образования, приоритетным провозглашается компетентностный подход как одно из важных концептуальных положений обновления содержания профессионального образования, нацеленное на подготовку выпускника, владеющего компетенциями. При этом подчеркивается, что в практический смысл компетентностного подхода заложена идеология интерпретации содержания образования, формируемого от «результата» («стандарт на выходе»). Компетентностный подход ориентирован на такие цели-векторы образования, как обучаемость, самоопределение, самоактуализация, социализация и развитие индивидуальности. Следовательно, его цель – обеспечение качества образования [2].

Качество образования напрямую зависит от качества образовательных услуг и определяется в словаре профессионально-педагогических понятий как «интегральная характеристика образовательного процесса и его результатов, выражающая меру их соответствия распространенным в обществе представлениям о том, каким должен быть названный процесс и каким целям он призван служить» [3]. Там же отмечается и наличие различных трактовок термина и дается обобщенное понятие: «качество современного образования определяется рядом факторов, обуславливающих его социальную эффективность, таких, как:

- 1) содержание, включающее лучшие достижения духовной культуры и опыта в той или иной сфере деятельности;
- 2) высокая компетентность педагогических работников;
- 3) новейшие образовательные технологии и соответствующая им материально-техническая оснащенность;
- 4) гуманистическая направленность;
- 5) полнота удовлетворения потребностей населения в знаниях, понимании, умениях» [3, с. 153].

В нашем случае имеет смысл уточнить трактовку понятия «качество профессионального обучения», приняв его как «соответствие фактического уровня и качества подготовки выпускников требованиям государственного образовательного стандарта и параметрам профессионального обучения» [3, с. 154], учитывая при этом требования работодателя.

Управление образовательной деятельностью на основе принципов, методов, средств и форм, применяемых с целью повышения качества и эффективности реализации образовательных услуг, осуществляет менеджмент в образовании.

Педагогический менеджмент включает «административно-хозяйственный уровень управления учебным заведением и уровень технологии управления педагогическим процессом», где важная роль отводится научной организации педагогического труда. Таким образом, менеджмент как «рациональный способ управления» базируется прежде всего «на эффективной организации труда, чуткости к различным новациям, умении воплощать их в образовательной деятельности» и зависит от уровня компетентности руководителя, что в целом обеспечивает качество образования [3, с. 265].

Система качества образования в рамках профессионально-педагогического вуза на сегодняшний день практически не имеет достаточно разработанной методики реализации, что инициирует ее поиск. Базовые понятия менеджмента качества выявлены педагогической теорией и практикой далеко не полностью. В основном их связывают с «качеством профессионального обучения», «мониторингом качества профессионального обучения». Принципы и подходы, определяющие исследование данных объектов сферы менеджмента качества, раскрываются в теории посредством таких ключевых понятий, как системность, интегративность, адекватность отражения (и отображения) действи-

тельности, технологичность, прогностическая направленность и др. Возможности моделирования процедур и определение критериев в рамках вышеобозначенных понятий чрезвычайно широки, что создает условия для самых разнообразных решений и предложений. Вместе с тем возникает необходимость выбора и уточнения того варианта решения, который дал бы реально эффективный результат, т. е. выполнил задачи обеспечения уровня качества подготовки (обучения) специалистов в соответствии с требованиями социума. Цель в данном случае должна являться не только главным ориентиром, но и главным критерием уровня качества подготовленности специалиста.

Управление качеством образования становится актуальной задачей и функционирует в социальных условиях, представленных в виде следующей схемы: содержание образования – работодатель (требования к специалисту) – контроль за качеством образования. Замкнутость на содержании образования как контроля качества, так и требований работодателя к специалисту (выпускнику) – это акцентуруемая черта взаимоотношений между вузом и предприятием.

Данная ситуация, в принципе, не нова. Она отражена в известной системе целей педагогического процесса: нормативные государственные цели – общественные цели – инициативные цели (В. С. Безрукова) и лишь выявляет новые приоритетные взаимодействия между самими частями системного целеполагания, которое выступает в качестве реального интегратора различных действий в конкретную систему, включающую цели, средства и результат.

Нормативные цели – это наиболее общие цели, определяющиеся требованиями государственного образовательного стандарта, а также правительственными документами.

Инициативные цели – это цели, разрабатываемые самими педагогами-практиками с учетом профиля специализации, уровня развития учащихся, материально-технического обеспечения, подготовленности педагогов и др.

Общественные цели – это цели различных слоев общества, интересы, запросы, требования к профессиональной подготовке будущего специалиста, т. е. цели работодателя.

Схематически «новый вектор» формирования системы целей реализации педагогического процесса на основе компетентностного подхода можно обозначить так:

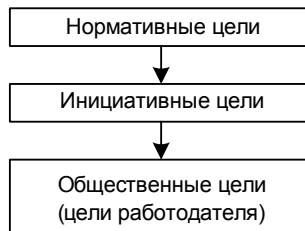


Рис. 1.

Нормативные цели в данной схеме определяют наиболее общие содержательные компоненты образования, а инициативные цели являются связующим звеном между нормативными и общественными требованиями и запросами в формировании содержания образовательного процесса. Содержание нормативного компонента (связанного с нормативными целями) – наиболее консервативная часть образовательного комплекса, так как основа содержания строго определена требованием базовой части государственного образовательного стандарта.

Что же касается вариативной части (прежде всего блока дисциплин специализации), то ее надо связать с «инициативным целеполаганием», которое, соответственно, необходимо наполнить содержанием, отражающим запросы работодателей, приближенным к целям общественным, что обеспечит востребованность специалиста на рынке труда. Данное содержание (как и цели) не может быть «величиной постоянной» в рамках системы динамично развивающегося социума, что, в свою очередь, нуждается в соответствующей динамике процедур и критериев менеджмента качества образовательного процесса.

Менеджмент качества должен соответствовать требованиям Государственного образовательного стандарта в моделировании процедур и определении критериев оценки качества образовательного процесса. Зафиксировать данное содержание и критерии для будущих педагогов профессионального обучения (в частности дизайна интерьера) предполагается на основе нормативного, инициативного и общественного целеполагания как компонентов подготовки (обучения).

Действенным средством управления учебным процессом является использование рейтинговой системы оценки качества учебной деятельности студентов, внедряемой в Российском государственном профессионально-педагогическом университете в соответствии с нормативно-правовыми актами Министерства образования и науки РФ.

Рейтинговая оценка по каждой дисциплине рассчитывается в пределах 100 баллов (не более), включает баллы, полученные студентом за выполнение аудиторной и самостоятельной работы и является составной частью итоговой суммы баллов по дисциплине в семестре. Например: текущая работа студентов по дисциплине за семестр оценивается в рамках 45–70 баллов с учетом выполнения полного объема лабораторных и практических работ, качества выполнения работы, ответственности и старательности студента, посещаемости занятий и пр. Для допуска к экзамену (просмотру, зачету) студент за текущую работу должен набрать не менее 45 баллов. Результаты просмотра учебных работ, зачет, дифференцированный зачет, сдача экзамена оцениваются в рамках 10–30 баллов:

оценка «3» – 10 баллов;

«4» – 20 баллов;

«5» – 30 баллов.

Итоговая оценка по предмету выставляется с учетом текущей работы студента в семестре (не более 70 баллов) и результатов просмотра, экзамена (дифференцированного зачета) – не более 30 баллов. Баллы суммируются.

Для получения по дисциплине положительной оценки (включая баллы за просмотр, экзамен) необходимо накопить в целом за работу в семестре 55 баллов и более:

«удовлетворительно» – 55–70 баллов;

«хорошо» – 71–85 баллов;

«отлично» – 86–100 баллов.

Курсовая работа (проект) рассматривается как отдельная дисциплина с отдельной рейтинговой шкалой баллов.

Практика (прохождение и отчет) оценивается по 100-балльной системе.

Поощрительные баллы (1–20) начисляются студенту по той дисциплине, по которой выполнена дополнительная работа. Поощрительным баллом могут быть оценены следующие виды творческой и самостоятельной работы:

- работа, не входящая в перечень обязательных заданий по дисциплине и выполненная сверх нормы по собственной инициативе с целью реализации своих творческих интересов: подготовка доклада и выступление на научном семинаре, занятии, опубликование научной статьи по профилю дисциплины, проведение профориентационной работы и др.;

- участие в различных конкурсах, выставках, мастер-классах; получение призового места на предметных олимпиадах по профилю дисциплины и пр.;

- участие в благотворительных акциях для социально незащищенных групп населения (Домов ребенка, пансионатов для престарелых и пр.).

Начисление поощрительных баллов производится на основании решения кафедры (возможно, на просмотре) по представлению преподавателя, ведущего дисциплину, или куратора. Преподаватель имеет право начислять, распределять поощрительные баллы как в период семестра, так и во время сессии в зависимости от объема и значимости дополнительно выполненной студентом самостоятельной работы по дисциплине.

В соответствии с рабочей программой преподаватель, ведущий дисциплину, определяет общее число и содержание заданий для выполнения студентами в аудиторное и внеаудиторное время с учетом трудоемкости работы.

На основе рейтинговой системы, принятой на кафедре дизайна интерьера Художественно-педагогического института РГПУ, разработано Положение о просмотрах работ студентов.

Студенты, пропустившие обязательные практические занятия, допускаются к просмотру (зачету) только после полной их отработки во внеучебное время.

Представляемые на просмотр работы оцениваются по следующим параметрам:

- соответствие объему и требованиям учебной программы;

- качество выполнения, соотносимого с качеством учебных работ в российской образовательной системе для данной специальности (специализации);

- проявление индивидуальности, поиск путей ее формирования;
- завершенность работы;
- культура графического оформления и представления работы.

Организация и проведение просмотра осуществляются выпускающей кафедрой. Просмотр проводится на зачетной неделе комиссией в составе заведующего кафедрой, всех ведущих преподавателей соответствующих дисциплин, лаборантов (или работников УВП), других преподавателей кафедры.

Форма проведения – открытая выставка учебных работ, которая должна быть подготовлена заранее. При необходимости конкретные места размещения работ согласуются с кураторами групп, а оформление – с преподавателями соответствующие дисциплин.

По окончании просмотра до сведения студентов доводятся его результаты: «зачет» или оценка за дифференцированный зачет (если они совпадают с просмотром), зачитывается общий балл рейтинговой оценки работы студента по дисциплине за семестр, фиксируемый в экзаменационной ведомости одновременно с традиционной оценкой («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «зачтено»).

При проведении просмотра перед экзаменом оценка за представленную на просмотр практическую часть работы добавляется к оценке за теоретическую часть экзамена по дисциплине, после чего определяется общий балл рейтинговой оценки по дисциплине за семестр.

В связи с этим предполагается в процессе подготовки педагогов профессионального обучения в области дизайна ввести понятие «уровни подготовки по общепрофессиональным дисциплинам и дисциплинам специализации», которое будет формировать критериальную базу менеджмента качества подготовки будущих специалистов профессионального обучения в области дизайна (дизайн-интерьера), а также отражать уровень сформированных компетенций, т. е. компетенций, приобретенных в процессе обучения в строгом соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта, и перспективных компетенций, приобретенных в процессе обучения и самостоятельной деятельности в соответствии с запросами социума. Таким образом, сформированные компетенции – реализованная адаптивная модель, направленная на адаптацию к условиям будущей профессиональной деятельности. Перспективные компетенции – модель профессионального развития, ориентированная на подготовку специалистов, способных самостоятельно организовать и планировать свою работу, самосовершенствоваться в условиях динамично развивающегося общества.

Конкретика уровней подготовки по дисциплине может быть следующей:

- обязательный (нормативный) уровень подготовки по дисциплине должен иметь абсолютное соответствие содержанию Государственного образовательного стандарта и являться консервативной базовой частью подготовки, обеспечивающей такой уровень компетентности будущего специалиста, который можно было бы оценить как готовность к профессиональной деятельности. В то же вре-

мя данный уровень нельзя связывать с адаптированностью специалиста к будущему полю профессиональной деятельности и тем более с успешной включаемостью в профессиональную деятельность. Обязательный уровень – это «пороговый» уровень подготовки специалиста, формирующий базовые возможности будущего специалиста. Если соотнести данный уровень подготовки по дисциплине с рейтинговой оценкой, то он будет расцениваться как «удовлетворительный», соответствующий по рейтинговой шкале 55–70 баллам;

- приемлемый (адаптированный к общественным целям – запросам работодателя), который позволяет будущему специалисту включиться в активную профессиональную деятельность и по своему содержанию должен отвечать заинтересованности работодателя в данном специалисте, т. е. соответствовать балансу подготовленности специалиста к требованиям работодателя. Приемлемый (адаптированный) уровень подготовки будущего специалиста требует от педагогов, проектирующих его содержание, знания реальной профессиональной среды, динамично развивающейся, нуждающейся в постоянном наблюдении (мониторинге). Ориентированная оценка в баллах за освоение содержания данного уровня – «хорошо». Соответственно шкала рейтинговых баллов (по 100-бальной системе) должна быть сгруппирована в пределах этого балла (71–85).

Обязательный и приемлемый уровень в совокупности отражают уровень сформированных компетенций;

- оптимальный (креативный) позволяет успешно функционировать в рамках индивидуальных запросов работодателя, зависящих от специфики деятельности, должен соответствовать современным требованиям, предъявляемым к специалисту работодателем, и уровню перспективных компетенций – приобретенных в процессе обучения и самостоятельной деятельности в соответствии с заказом социума.

При изучении позиций социальных партнеров было выявлено, что работодатель все большее внимание уделяет – наряду с профессиональными и деловыми – личностным, коммуникативным и творческим качествам молодых специалистов. К профессионально значимым характеристикам личности относят, в том числе: способность к эффективному проектированию, обретению новых качеств, освоению новых нестандартных направлений работы, созданию инновационных подходов и т. п. Среди личностных особенностей специалистов работодатель выделяет и оценивает такие, как инициативность, энергичность, творческое отношение к делу, высокая культура, внешняя привлекательность, исполнительность. В группе коммуникативных качеств это навыки самопрезентации и презентации своих разработок, урегулирования конфликтных ситуаций, сотрудничества, связанные прежде всего с умением устанавливать деловые отношения с вышестоящими и смежными руководителями. Среди творческих качеств, характеризующих способность к самореализации, это необходимый уровень профессиональных знаний, умений и навыков по оценкам как работодателей, так и членов ГАК, адекватная само-

оценка, творческий подход к выполняемой работе, умение поддерживать инициативы, стремление использовать новое и прогрессивное. К группе деловых качеств отнесены такие, как работоспособность, личная организованность, дисциплинированность, аккуратность, способность и стремление оперативно принимать решения, умение четко определить цель и поставить задачу [1, с. 168–170].

Мониторинг требований работодателя – это одна из важнейших задач коллектива кафедры (и педагога, ведущего ту или иную дисциплину), предваряющая планирование содержания подготовки по дисциплине. Само содержание должно адекватно отражать современный уровень запросов к подготовке специалиста, учитывать гибкое взаимодействие как внутрипредметных, так и межпредметных связей, а также создавать возможность интеграции полученных компетенций в межотраслевые специализации. Только такой подход позволит эффективно управлять качеством обучения в подлинном смысле, а не формально. Балловые оценки студентов (как в традиционной, так и в рейтинговой системе оценивания), осваивающих данный уровень подготовки по учебной дисциплине, должны быть самыми высокими (86–100 баллов).

Схематично уровневый подход к менеджменту качества подготовки можно представить следующим образом:

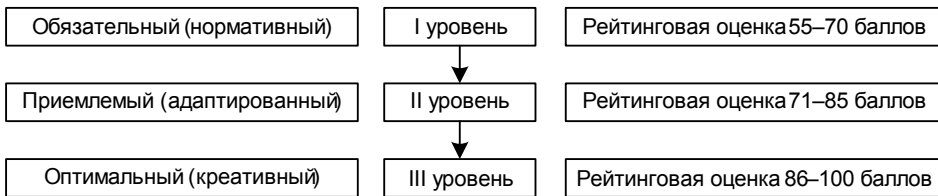


Рис. 2. Качество подготовки студентов

Если сравнивать данную уровневую структуру с практикой дизайнерской работы, то можно отметить определенную «целевую аналогию». Цель дизайнера – упорядочение и систематизация практической деятельности для достижения конкретного проектного результата. При этом он достигается с помощью различных подходов. Приведем примеры.

Дизайнерскую деятельность может определять наглядный образец [8]. Так, если дизайнер нашел интересное решение, то сам его рассказ о процессе проектирования становится источником опыта для других дизайнеров – образцом того, как строить процесс деятельности, чтобы добиться высоких результатов. Достоинство этого подхода – в доступности, конкретности и наглядности; а также способности существовать не только в письменном виде, но и в форме живого общения профессионалов. Эта методика не содержит широких обобщений, репродуктивна, так как слишком тесно привязана к конкретным ситуациям; ее можно отнести к первому уровню. Другой подход –

установление порядка действий [8] – гарантирует средний уровень качества результатов, ниже которого нельзя опускаться. В этом случае методика носит нормативный характер, и идеалом служит не наглядный образец продукта, хотя он может присутствовать в виде иллюстрации, а нормативная схема процесса, определяющего последовательность создания проектной документации по этапам, содержание проектных работ на каждом этапе, критерии и способы оценки их качества. В силу своей нормативности этот тип приближается к инструкциям, но отличается от последних развернутостью и конкретностью содержания, включением наглядных примеров и обоснованием предпосылок правильного построения процесса проектирования. Основной его недостаток состоит в том, что он не ставит задачу развития самостоятельного творческого мышления, позволяющего каждому дизайнеру находить собственные пути к нужному результату, что позволяет отнести его ко второму уровню. Осуществление логически правильного процесса решения проектной задачи [8] представляется в виде системы операций, адекватной механизму процесса мышления дизайнера. Организация деятельности в этом случае играет вспомогательную роль. Данный подход основывается на том, что главной проблемой оказывается типология проектных задач, охватывающая по возможности в общем виде все проектные ситуации, и выявление профессиональных принципов и средств их решения, что вполне адекватно третьему уровню содержания подготовки специалиста в области дизайна.

Соотнесенность рейтинга студента с уровнем содержания его подготовки позволит, на наш взгляд, значительно продвинуться в преодолении формального подхода к менеджменту качества, выведении его в реальную плоскость контроля. Данная система контроля будет адекватно отражать специфику подготовки педагогов профессионального обучения (в частности специализации «дизайн интерьера») и уровень профессиональной компетентности, освоенный в результате обучения.

Литература

1. Ткаченко Е. В. Работодатель как субъект подготовки кадров в дизайн-образовании // Вестн. учеб.-метод. объединения по проф.-пед. образованию: Спец. выпуск. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2007. – Вып. 2(41). – 295 с.
2. Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования: Компетентностный подход // Образование и наука. – 2001. – № 3. – С. 83–87.
3. Профессионально-педагогические понятия: Слов. / Сост. Г. М. Романцев, В. А. Федоров, И. В. Осипова, О. В. Тарасюк; Под ред. Г. М. Романцева. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. – 456 с.
4. Письмо Минобразования России от 17.04.2006 № 02–55–77 ин/ак.
5. Инструктивное письмо Минобразования России от 27.11.2002. № 14–15–996 «Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений». – М., 2002.

6. Положение о самостоятельной работе студентов. – Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2003.

7. Федоров В. А., Колегова Е. Д. Педагогические технологии управления качеством образования: Учеб. пособие / Под ред. Г. М. Романцева. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2007. – 226 с.

8. Дизайн. Иллюстрированный словарь-справочник / Г. Б. Минервин, В. Т. Шимко, А. В. Ефимов и др.; Под общ. ред. Г. Б. Минервина и В. Т. Шимко. – М.: «Архитектура-С», 2004. – 288 с.: ил.