

Возможности учебного рейтинга

Иосиф Залманович Гликман, профессор Московского городского педагогического университета

Сегодня такая эффективная система обучения студентов, как учебный рейтинг, недостаточно используется в практике высшей школы. Между тем, ещё в начале 90-х годов на художественно-графическом факультете Московского педагогического государственного университета (МПГУ) мною была введена своеобразная рейтинговая система организации семинарских занятий. Мой опыт обучения студентов, накопленный к этому времени, показывал, что сложившаяся система проведения семинаров устарела и требовала определённой модернизации. Прежде всего потому, что она носит нормативный, если не сказать императивный характер. Студент читает и конспектирует указанную преподавателем литературу, готовит доклад или выступление, посещает семинарское занятие и выступает на нём потому, что он **должен, обязан** это делать. Преподаватель так и говорит студентам: «Вы должны к следующему занятию то-то прочитать и законспектировать, то-то подготовить» и т.д. То есть студент выполняет требование (желание, пожелание) преподавателя.

Преподаватель в этой ситуации активен, а студент пассивен. Если преподаватель не даёт задания к следующему занятию, то студенты радуются — им легче жить! Преподаватели часто жалуются на слабое посещение семинаров студентами, на недостаточную подготовку к занятиям, пассивность в ходе самого занятия.

Такая организация семинарских занятий приводит к недогрузке студентов в первой половине семестра (когда до экзаменов ещё далеко) и к существенной перегрузке в конце семестра, а особенно во время экзаменов — из-за недостаточной проработки материалов в течение семестра.

Кроме того, преподаватель, да и сам студент, до экзамена не совсем понимает, на каком уровне овладения наукой он находится в каждый момент (хотя бы — в каждую неделю)

своей работы. Ситуация неопределённости затрудняет управление учебной деятельностью.

Но главная беда сложившейся системы семинарских занятий — **непродуманное стимулирование учебной деятельности**. Нет обоснованной системы стимулирования работы студентов. Даже такой общеизвестный стимул, как оценка на экзамене, от которой зависит статус студента, его стипендия и даже само пребывание в вузе, не носит универсального характера. Во-первых, перспектива экзамена влияет больше в конце семестра, а не в ходе всего процесса обучения. Во-вторых, стипендия при её мизерности является стимулом не для всех. Но ещё важнее то, что стипендия, как и экзамен, — стимул больше окончательный, который не проясняет **путь** движения к желанной цели.

Организация работы студентов зависит от той цели, которую мы ставим перед собой. А наша цель — та модель выпускника вуза, которую мы стремимся реализовать. Да, выпускник вуза должен обладать необходимым багажом знаний по своей специальности. Но не менее важны другие составляющие. Это, прежде всего, **глубокий интерес** к избранной профессии. Наличие удачного **опыта профессиональной деятельности**. Наконец, положительный **опыт самообразования и самовоспитания**. Именно эта модель бесспорно соответствует современным условиям.

Ограниченная модель реализуется в ходе довольно однообразной деятельности, для возбуждения которой достаточно не так много и не самых удачных стимулов (почему часто и превалируют отрицательные стимулы — угроза, наказание — это проще для иных преподавателей). Богатство личности выпускника — следствие многообразия, целесообразности и содержательности его деятельности в период обучения. Но эта деятельность может быть обеспечена только её системной ор-

ЭКСПЕРТИЗА, ИЗМЕРЕНИЯ, ДИАГНОСТИКА

ганизацией. А **ключевая роль в организации всей деятельности студентов принадлежит системному стимулированию.**

Разрабатывая свой вариант рейтинговой системы, я опирался на такие потребности и желания студента, связанные с обучением в вузе:

- самому распоряжаться и маневрировать своим временем;
- самостоятельно планировать порядок выполнения учебных занятий и дел;
- постоянно получать информацию об успешности своих академических занятий;
- иметь возможность сравнивать уровень достигнутых знаний с уровнем знаний других студентов;
- углублённо изучать интересующие данного студента области науки.

Суть нововведений была такова. Работа студентов (её качество и количество) оценивалась условными баллами. Зачёт и годовая экзаменационная оценка зависели от количества набранных баллов. Был разработан подробный «прейскурант» баллов за каждый выполненный вид работы. При этом максимально поощрялась исследовательская деятельность (выполнение рефератов по самостоятельно изученной литературе, доклады об опыте обучения и воспитания в отдельных школах на основе собственных наблюдений и собственного исследования студентов, курсовые работы, участие в конкурсе научных работ и т.п.). Вводилась система дополнительных «премий» за высокое качество работы и «штрафов» за нарушение сроков её выполнения. Каждый студент получил право самостоятельно распоряжаться своим временем (ходить или не ходить на те или иные занятия, определять удобные для себя сроки подготовки рефератов и т.д.). Но при этом стимулировалось присутствие студентов на лекциях и семинарах и участие их во всех значимых видах деятельности.

Чтобы избежать возможных перекосов и односторонности при самостоятельном выборе занятий, вводилась система регулярных контрольных работ. Они проводились по завершении каждого раздела курса и позволяли обеспечивать последовательное усвоение программного материала. Успешность выполнения контрольных заданий существенно влияла на общую сумму баллов. А неявка на контрольный опрос приводила к потере 10 баллов; затем объявлялся срок повторной

контрольной работы; повторная неявка приводила к новой потере баллов и т.д.

Устанавливалась прозрачная система учёта выполненной работы. В любой момент каждый студент мог с этой работой ознакомиться. Кроме того, раз в месяц преподаватель объявлял в группе накопленное каждым количество баллов.

Наконец — и это очень важно — **каждый студент имел право отказаться от предложенной системы рейтинга и работать в традиционной системе.** Однако таковых за прошедшие годы не оказалось.

Разработанная система рейтинга была чётко конкретизирована в доведённых до всех студентов правилах.

Правила рейтингового учёта и оценки успеваемости

I. Экзаменационная оценка и зачёт по педагогике зависят от суммы баллов, полученных студентами во время учебных занятий.

II. Максимальное число баллов по результатам выполненной работы устанавливается таким образом (табл. на с. 180):

Эта система действовала в курсе преподавания педагогики на художественно-графическом факультете МПГУ с 1991 года до 2001 года. С 1999-го она была введена на математическом факультете МГПУ, с 2002 года ещё на некоторых факультетах этого университета.

Уже вскоре после введения рейтинга существенно изменилось отношение студентов к учебным занятиям. Они намного активнее работали на семинарах, причём нередко сами находили и конспектировали полезную для усвоения курса литературу, на занятиях обсуждали подготовленные в результате самостоятельного исследования доклады, таблицы, обзоры научных статей и т.д. Теперь уже не преподаватель ходил за студентами, добиваясь от них самостоятельной работы, а они сами выстраивались в очередь, чтобы продемонстрировать результаты своих исследований.

Изменилась сама атмосфера семинаров, но, главное, улучшилось отношение студентов к изучаемому предмету. Об организации рейтинговой системы и об итогах её применения я подробнее рассказал на Межвузовской научно-практической конференции, посвящён-

1. Доклад (с представлением текста, а также подготовительных материалов и конспектов).	40
2. Реферат (с представлением текста, а также подготовительных материалов и конспектов).	25
3. Реферативный обзор педагогического журнала.	18–23
4. Частное теоретическое сообщение по одному-двум значимым источникам.	12
5. Выступление на семинаре.	от — 5 до +5
6. Развёрнутое оппонирование по теоретическим сообщениям (докладам, рефератам и т.д.).	5
7. Активное участие в работе семинара (за семестр).	20
8. Конспект статьи или параграфа.	3
9. Конспект доклада (реферата), прочитанного на семинаре.	2
10. Конспект брошюры (или соответствующей ей по объёму главы книги).	5
11. Конспект книги.	25
12. Выполнение практического задания к семинару.	8
13. Контрольная работа.	от –10 до +10
14. Участие в исследовании на лекции.	7
15. Участие в исследовательской или имитационной игре.	8–15
16. Выполнение дополнительных заданий преподавателя.	20
17. Успешное участие в вузовской научной конференции по педагогике.	30
18. Успешное участие в педагогической олимпиаде или конкурсе научных студенческих работ.	40
19. Собственное изобретение в области педагогической методики или технологии.	20–50

III. Ограничения

- на последнем занятии семинара конспекты уже не принимаются;
- суммарное количество баллов за конспекты не должно превышать половины итоговой суммы;
- суммарное количество баллов за рефераты не должно превышать половины итоговой суммы.

IV. Повышение и снижение оценки:

- за особенно высокое качество работы оценка может быть повышена на величину до 25% от максимальной;
- за нарушение сроков представления работ оценка снижается на 3% в сутки;
- неподготовленность к семинарскому занятию оценивается минусовой оценкой по 5-балльной шкале;
- нарушение правил подготовки рефератов, докладов или конспектов штрафуются минусовым баллом (в пределах оценки за эти виды работ);
- пропуск семинарских занятий (свыше одного за семестр) штрафуются минусовым баллом (в первый раз — 0, во второй — 1, третий — 2 и т.д.).

ЭКСПЕРТИЗА, ИЗМЕРЕНИЯ, ДИАГНОСТИКА

V. Вес накопленного багажа баллов на зачёте и годовом экзамене

<p>Набранная сумма баллов (при занятиях один раз в неделю) Итоговая (за два семестра) оценка на экзамене: «5» (300 баллов и выше), «4» (240–299 баллов), «3» или зачёт (160–239) «2» (100–159) «1» (менее 100)</p> <p>Для зачёта после одного семестра необходимо набрать не менее 80 баллов. Те, кто набрал за семестр менее 50 баллов, не допускаются к зачёту. Те, кто набрал за год менее 100 баллов, не допускаются к экзамену. Набравшие от 100 до 299 баллов могут сдать экзамен и повысить оценку.</p> <p>Если курс длится один семестр и заканчивается экзаменом, таблица баллов делится на 2, т.е. для экзаменационной «5» требуется 150 баллов и т.д.</p>	<p>Сумма баллов при занятиях один раз в две недели: 150 и более, 120–149, 80–119, 50–79, менее 50.</p> <p>Набравшие менее 50 баллов не допускаются к экзамену. При 50–149 баллах можно повысить оценку на экзамене. При занятиях, ограниченных одним семестром, указанные суммы делятся на 2, т.е. для оценки «5» надо набрать 75 баллов.</p>
--	---

ной стимуляции обучения¹, и в ряде публикаций².

Но мне хотелось получить объективное измерение итогов применения рейтинговой системы. Такое исследование провела студенческая исследовательская лаборатория на математическом факультете МГПУ. Оно показало, что студенты высоко оценили преподавание педагогики именно там, где использовалась рейтинговая система³.

Рейтинговая система получила поддержку преподавателей кафедр педагогики МПГУ и МГПУ. Часть из них стала использовать её в своей работе. В разговорах со мной они отмечали явное улучшение учебной работы студентов. Кроме того, я получил материалы подготовительных курсов при РУДН (Российского университета дружбы народов), а также преподавателей двух школ Москвы — О.Н. Ридигер (№ 1161) и А.В. Лукутина (№ 666) об успешном использовании рейтинговой системы среди абитуриентов и старшеклассников.

Рейтинговая система всё шире использовалась в вузах. Инициатором расширения этой системы выступило Министерство образования России, издав приказ (11.07.2002) о проведении эксперимента по введению рейтинговой системы оценки успеваемости студентов вузов и распоряжение (10.12.2002) о проведении семинаров по реализации рейтинговой оценки успеваемости студентов. Эти семинары проводились по четырём группам регионов России: в Москве — по Цент-

ральному и Северо-Западному регионам; в Таганроге — по Южному регионам; в Волгограде — по Поволжью и Уралу и во Владивостоке — по Сибири и Дальнему Востоку. Наконец, Министерство направило в высшие учебные заведения (09.03.2004) Примерное положение об организации учебного процесса в вузе с использованием системы зачётных единиц. В этом положении речь тоже шла о рейтинговой системе.

Мне, как и многим другим преподавателям и администраторам вузов России, довелось участвовать в работе кустовых семинаров. После этих семинаров были опубликованы сборники научных докладов и выступлений тех участников, которые в своей практической работе применяли рейтинг. Почти все они отмечали положительное влияние рейтинговой системы на учебный процесс.

Однако в последние годы я наблюдаю ослабление интереса к рейтинговой системе у пре-

¹ Гликман И.З. Рейтинговая система как средство стимулирования познавательной деятельности студентов // Стимулирование познавательной деятельности студентов и школьников. Материалы межвузовской научно-практической конференции. М., 2002. С. 124–126.

² Вот некоторые из них: Система стимулирования работы студентов на семинаре. «Наука и школа», 1998, № 3. Системное стимулирование деятельности студентов. «Преподаватель», 1999, № 2–3. Управление самостоятельной работой студентов (системное стимулирование). Учебное пособие. М.: Логос, 2002. И др.

³ Гликман И.З. Оценка студентами качества преподавания в вузе. «Alma mater («Вестник высшей школы»»). 2001. № 5.

подавателей вузов и школ. Некоторые перестали пользоваться этой системой и вернулись к тому, что было раньше.

В чём же дело? В этом, на мой взгляд, важно разобраться сейчас, когда в вузах внедряются бакалавриат и магистратура, и применение рейтинга оказывается ещё более актуальным.

Может быть, рейтинг перестал быть стимулом для учащихся? Ничего подобного! Оказалось, что при всех плюсах у рейтинговой системы есть свой «минус»: **она увеличивает нагрузку на преподавателей.**

Действительно, для того чтобы точно оценить в баллах успешность самостоятельной работы каждого студента, надо постоянно вести подробный учёт всего того, что он сделал. За каждое выступление на семинаре, доклад, конспект, подготовленное задание и многое другое ставить оценку, записывать в учебную ведомость и суммировать с накопленными ранее оценками. На всё это требуется время. Прежняя работа преподавателей была проще: прослушал выступления на семинаре, опросил студентов на зачётах или экзаменах, проставил оценки — и всё!..

Вообще-то за бóльшую, а особенно — **за более продуктивную работу надо и больше платить!** Тем более в наше нелёгкое время, когда зарплата преподавателя вуза меньше, чем у многих рабочих. А за внедрение весьма эффективной рейтинговой системы во многих вузах преподавателям не доплачивают, поскольку-де «не хватает средств»!

Но я думаю, это отговорки. Руководители вузов, которые понимают, значение рейтинга в обучении студентов, находят дополнительные средства на оплату преподавателей. Я не раз слышал о таких вузах. Именно так, по моим сведениям, поступают в московском ГУ-ВШЭ (Государственный университет — Высшая школа экономики). И там рейтинговая система успешно работает.

Почему же нельзя делать это во всех вузах?! «Из-за нехватки средств — министерство не выделяет на это деньги!»

Да, денег не хватает, кстати говоря, всегда... Однако на что? Когда говорят о нехватке средств на оплату преподавателей (тогда как на оплату многих других работников денег хватает), проявляется то доисторическое отношение к учителям, о котором ещё два века

назад было написано: «Числом поболее — ценою — подешевле!».

Педагогическую деятельность, бесспорно, надо мотивировать, и тем более — материально, без этого нельзя добиться эффективного труда. Но дополнительное вложение средств должно быть разумным — прежде всего за плодотворную работу. И тем более — за инновационную деятельность.

Тогда и рейтинг заработает в полную мощность! □