

Образовательные инновации как элемент системы управления качеством подготовки специалистов



В. Н. Фокина,
директор Центра
мониторинга и управления
качеством СГИ, к.с.н.



А. В. Слива,
координатор Центра
мониторинга и управления
качеством СГИ, к.т.н.



Т. Ю. Фокина,
преподаватель

Современный гуманитарный институт (СГИ)

Прошедший период становления и развития системы дистанционного образования (ДО) СГИ характеризуется бурным развитием комплекса технологических, дидактических, технических и организационных инноваций (объективные инновации).

Технологические инновации СГИ относятся к области развития образовательных технологий и информатизации учебного процесса. За время проведения эксперимента в области ДО СГИ по данному направлению разработаны и внедрены следующие виды инноваций:

- информационная система «Луч», охватывающая все основные компоненты учебного процесса и движения студенческого контингента;
- информационно-спутниковая образовательная технология ИСОТ;
- информационная система индивидуального планирования;
- автоматизированная технология тестирования;
- система электронной идентификации и контроля посещения занятий студентов;
- система автоматизированного повышения качества тестовых заданий;
- система IP-телефонии;
- система пакетной передачи данных;
- система автоматизированной проверки подлинности дипломов выпускников СГИ через Интернет.

Дидактические инновации СГИ относятся к области методов, дидактики и средств проведения учебного процесса. В этом направлении разработаны и внедрены следующие инновации:

- индивидуальное модульное планирование;
- методика дозировки знаний — методология определения оптимальных объемов учебной информации, подлежащей усвоению студентами за определенный период времени;
- оперативное лекционное тестирование;
- мониторинг качества усвоения знаний (система оперативного, компьютерного, модульного и экзаменационного тестирования);
- коллективные тренинги;
- он-лайн-овые коллективные тренинги;
- асинхронный IP-хелпинг (возможность задать через Интернет любые вопросы по учебной программе и получить ответы на них от профессорско-преподавательского состава СГИ в асинхронном режиме);
- слайд-лекции (закадровый голос лектора, сопровождаемый набором слайдов текстово-графической поддержки материала с возможностью задержки фрагментов лекции и повторного запуска с нужного момента, дополненный 5-7 контрольными вопросами по

- содержанию лекции для контроля усвоения знаний;
- индивидуальный компьютерный тренинг;
- электронный читальный зал (библиотека);
- импринтинговые учебные видеофильмы;
- исследовательские обучающие программы — Р-тьюторы;
- профессиональные обучающие программы — П-тьюторы;
- имитационные профессиональные обучающие программы ИП-тьюторы;
- модульные рабочие учебники.

Технические инновации СГИ относятся к области инструментов и технического оснащения учебного процесса. В процессе эксперимента в этом плане созданы и внедрены следующие инновации:

- электронная проходная;
- электронная диспетчерская;
- прибор регистрации посещаемости занятий ПР;
- электронные приборы тестирования для безбумажной технологии ПТ-1 и ПТ-2;
- устройство ввода-вывода информации УВИ для передачи данных в ИС «Луч»;
- комприт (компьютерная приставка к телевизору);
- КТУТ (компьютерно-телевизионный терминал), предназначенный для работы студента со слайд-лекциями, оперативного лекционного тестирования и т.д.;
- КУТ (компьютерный учебный терминал), предназначенный для проведения индивидуального компьютерного и языкового тренинга;
- комплект мебели для учебного класса;
- парта аудиторная;
- учебный компьютерный стол;
- учебная кабина для самостоятельных занятий студента.

Организационные инновации обеспечивают бесперебойное функционирование организационно-технологической среды ДО (ОТС ДО) СГИ. Под ОТС ДО будем понимать систему технических средств и технологий дистанционного образования в совокупности с документированными организационно-техническими мероприятиями, обеспечивающими целостное, бесперебойное функционирование образовательной среды СГИ и четкое взаимодействие всех ее подсистем. В этом инновационном направлении разработаны 93 инструкции, регламентирующие все аспекты учебного процесса. При этом описание всех процессов в ОТС ДО доведено до уровня четких алгоритмов их выполнения. В стадии разработки находится

комплекс стандартов предприятия, включающий на сегодня порядка 35 документов. В совокупности с остальными инновационными компонентами указанные организационные инновации обеспечивают однородность процесса обучения в филиалах СГИ, т.е. с точки зрения взаимодействия студента с образовательной средой СГИ, ОТС ДО предоставляет абсолютные тождественные возможности студенту в Москве и в любом другом населенном пункте, где имеется учебный центр СГИ. На сегодня все филиалы имеют весь комплекс объективных инноваций ДО СГИ, что создает объективные предпосылки для обеспечения качества подготовки специалистов — основного показателя, характеризующего деятельность вуза.

Однако опыт работы вузов, особенно опыт реализации идеологии ДО в СГИ, показал, что никакое оснащение на уровне объективных инноваций само по себе проблему повышения качества подготовки специалистов не решит, если преподаватели и сотрудники вуза не готовы к их внедрению. Весь процесс обучения, начиная от составления учебного плана и заканчивая итоговой аттестацией выпускников, ведут люди. Поэтому человеческий потенциал, способность сотрудников, особенно профессорско-преподавательского состава, к восприятию инноваций играют важнейшую роль в обеспечении качества подготовки специалистов.

Как показали социологические исследования [1], крайне важным фактором, определяющим качество учебного процесса, является инновационная культура преподавателя (ИКП), определяемая как *инновационный потенциал преподавателя, сформированный в ходе проведения социально-образовательных нововведений, а также один из важнейших факторов, определяющих стиль его деятельности по внедрению новых элементов в содержание, методичку, организацию и управление учебно-образовательным процессом вуза.*

В процессе исследования выявлены наиболее значимые структурные составляющие ИКП:

❶ «Инновационные ценности» преподавателя. В среде социологов наметилось относительно единообразное понимание этого термина, используемого для указания «реального или идеального предмета, по отношению к которому отдельные преподаватели или вся данная социальная группа вырабатывают установку, предполагающую уважение к ним, приписывают этому предмету важную роль» [2] в своей инновационно-педагогической деятельности, жизни и стремятся к его достижению.

❷ «Отношение к инновационной деятельности». Под отношением к инновационной деятельности будем понимать социологическую категорию, раскрывающую как объективное положение преподавателя и форму его участия в инновационно-преподавательской деятельности, так и его субъективный взгляд на нее [3]. Это отношение может быть, по меньшей мере, двояким: положительным и отрицательным.

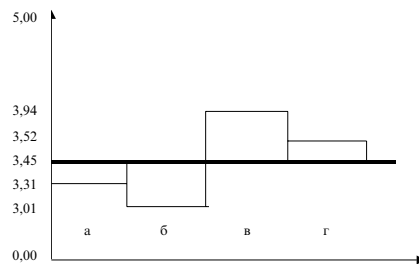
❸ «Инновационные знания». Под инновационными знаниями преподавателя вуза мы понимаем «совокупность научных сведений, познаний» [2] в области инноваций учебно-образовательного процесса, вооружающих его потенциальной возможностью практической инновационно-педагогической деятельности по специальности.

❹ «Инновационные навыки и умения». Под инновационными умениями мы понимаем способность самостоятельно, в отведенное время и с определенным качеством решать инновационную задачу на основе «приобретенных знаний и опыта» [4].

Средние значения величин этих основных структурных составляющих ИКП, рассчитанные для преподавателей СГИ, равняются (по пятибалльной шкале) соответственно:

а) инновационные знания —	3,31;
б) инновационные навыки и умения —	3,03;
в) инновационные ценности —	3,94;
г) отношение к инновационной деятельности —	3,52.

Наглядно это представлено на рисунке.



Отсюда видно, что основные усилия при формировании ИКП направляются на развитие ее духовной стороны, в то время как прикладная составляющая отстает от среднего уровня.

Поэтому роль инновационной культуры с ростом объемов внедрения объективных инноваций может лишь возрасти. Отсюда следует, что в условиях ускорения темпов внедрения инноваций существенно возрастает роль системы повышения квалификации (ПК). На сегодня значительное большинство профессорско-преподаватель-

ского и учебно-воспитательного состава СГИ (педагоги — технологи и методисты) прошли первый этап ПК — изучение основ ОТС ДО СГИ. На новом этапе ПК — изучении спецкурсов и стажировке по специальности, который начался в 2001 г., упор делался на повышении инновационных знаний, навыков и умений. При этом необходимо, чтобы итоговые работы, выполняемые слушателями по результатам ПК, носили неформальный характер, содержали предложения по решению практических проблем филиала по внедрению инноваций, базирующиеся на результатах анализа опыта работы слушателя. В этом случае такие работы становятся важным элементом обратной связи филиалов с базовым вузом, обеспечивающим повышение качества всех инновационных компонент ДО СГИ. На сегодня в рамках ПК завершено изучение соответствующих спецкурсов и стажировку педагоги-технологи автоматизированной системы контроля знаний и преподаватели-экзаменаторы аттестационного центра. Разработана и утверждена на Ученом совете СГИ модульная Программа ПК для всех категорий сотрудников СГИ [5], в рамках которой в 2001–2002 учебном году пройдут повышение квалификации большинство сотрудников базового вуза.

Значимым элементом развития ИКП явилась подготовка слушателями ПК итоговых аттестационных работ. Аттестация итоговых работ слушателей ПК показала, что в большинстве филиалов ответственно подошли к формированию инновационной культуры преподавателей и сотрудников, работы носили содержательный характер. Особенно сильные работы представили: Ульяновский, Камышинский, Белгородский, Подольский и другие филиалы. На сегодня тезисы лучших итоговых по результатам ПК работ за 1999/2000 г. опубликованы в сборнике СГИ [6]. Готовится к печати еще один аналогичный сборник, и такие публикации станут традиционными.

Все рассмотренные в настоящей статье объективные составляющие инноваций нацелены на использование индивидуальных методов и форм обучения, характерных для дистанционного образования. Это отражено и в приказах Минобразования РФ, определяющих ход эксперимента в области ДО, в которых подчеркивается «индивидуальный принцип» и «индивидуальный график» для обучаемого в актуализации ДО.

Требования ГОС'ов второго поколения также ориентируют вузы в направлении индивидуализированного обучения. Внедрение системы индивидуального учебного планирова-

ния является в этом плане одной из важнейших организационных инноваций, обеспечивающих оптимальное использование аудиторного (учебно-го) фонда филиалов.

Таким образом, в настоящее время имеется настоятельная необходимость снять противоречие между принципиально индивидуальным характером идеологии ДО и групповым планированием учебного процесса. Кроме того, на сегодня индивидуальное учебное планирование является одним из важнейших аспектов организационных инноваций и мощным резервом повышения эффективности учебного процесса.

Важным аспектом управления внедрением инноваций, являющимся неотъемлемой составляющей управления качеством подготовки специалистов, является непрерывный мониторинг работы структурных подразделений (филиалов) СГИ. Один из вариантов такого мониторинга — аудит качества, осуществляемый силами специалистов Учебного департамента и Департамента филиалов. В частности, в 2000—2001 гг. специалисты Учебного департамента (Центр итоговой аттестации, Учебный центр филиалов и Центр мониторинга) проверили 70% филиалов. Так, например, были обследованы Ульяновский, Уфимский, Белгородский, Калининский и другие филиалы.

Проведение аудита качества показало, в частности, что несмотря на имеющиеся возможности, большинство филиалов недостаточно, даже с известной долей опасения, внедряет системы индивидуального учебного планирования, тем самым снижая эффективность внедрения всех объективных инноваций, ориентированных именно на индивидуальное обучение.

В частности, это относится к такому важному компоненту учебного процесса, как автоматизированное тестирование. Если планировать тестирование по студенческим группам, то, как показала практика, это приводит к неэффективной затрате времени студентов из-за большого времени ожидания и неэффективному использованию учебных площадей. Очевидно, что гораздо более эффективно обозначить студентам реперные точки (дни, интервалы времени, количество студентов на интервал) так, чтобы сту-

денты самостоятельно записывались на прохождение тренинга и тестирования. Индивидуальное расписание позволит эффективно использовать учебное время студента, оптимизировать использование аудиторного фонда и приборов тестирования.

Кстати, о самом процессе автоматизированного тестирования. Как показало собеседование со студентами филиалов в процессе инспекционных поездок, студенты весьма положительно относятся и к такому тестированию в целом, и к вопросам тестов (в основном), и к времени, на которое тест рассчитан. При этом следует отметить, что в довольно значительном количестве итоговых работ сотрудников филиалов по результатам ПК они критиковали тесты как раз с позиции «наличия у студентов стресса из-за нехватки времени, что приводит к ухудшению оценки». Некоторые даже предлагали «изучать вопросы тестов на семинаре» для подготовки студентов к тестированию. Это говорит о непонимании такими сотрудниками идеологии ДО СГИ, об их недостаточной инновационной культуре, в то время как инновационная культура студентов в плане отношения к тестам оказалась на достаточном уровне.

Индивидуальное учебное планирование позволяет раскрыть и развивать творческий потенциал студентов на таких формах занятий, как коллективный тренинг (КТ). Анкетирование студентов показало, что они прекрасно осознают роль КТ в получении знаний. По опыту базового вуза мы видим, что студенты очень хорошо осведомлены о качестве проведения КТ различными преподавателями и обращаются с просьбами о том, чтобы им дали право самостоятельно записываться на КТ. Это так же возможно только при условии внедрения системы индивидуального планирования, обозначив, естественно, определенные реперные точки в этом расписании.

Очень важным следствием внедрения индивидуального планирования КТ является то, что именно преподаватели с низкой эффективностью КТ будут вынуждены повышать свою инновационную культуру в сфере инновационных знаний, навыков и умений вести коллективные тренинги.

Анализ работы филиалов и базового вуза выявил также неэффектив-

ность «группового планирования» для компьютерного обучения. Компьютерный тренинг во всех его формах, принятых в СГИ, ориентирован сугубо на индивидуальную работу студентов. И переход к системе индивидуального планирования не только обеспечит повышение эффективности использования аудиторных площадей, компьютерной техники и времени студентов, но и снимет противоречие между индивидуальным характером компьютерного обучения и «групповой ментальностью» студентов, которая в этой ситуации снижает продуктивность учебного процесса.

Следует думать, что, по-видимому, само понятие «студенческая группа» как объект обучения и единица, для которой планируется учебный процесс, по крайней мере, в условиях ДО СГИ, имеет тенденцию к отмиранию. А внедрение системы индивидуального планирования учебного процесса в плане организационных инноваций является в настоящее время ведущим направлением, не менее значимым, чем КТ, автоматизированное тестирование и компьютерное обучение. Более того, указанные инновации ориентированы именно на индивидуальную работу студента, а групповое планирование снижало продуктивность этих инноваций.

Литература

1. В. Н. Фокина. Формирование инновационной культуры преподавателя вуза: социологический аспект управления. Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. М., СГУ, 2001 г. 194 с.
2. Н. В. Костенко, В. Л. Оссовский. Ценности профессиональной деятельности (Опыт социологического исследования кино). Киев: Наук. думка, 1986. С. 18-22.
3. Социология: Словарь-справочник. Т. 2. М.: Наука, 1990. С. 111.
4. Д. С. Горбатов. Умения и навыки: о соотношении содержания этих понятий // Педагогика. 1994. № 2. С. 16.
5. Образовательная программа повышения квалификации «Профессиональная актуализация знаний сотрудников СГУ». М., 2001 г.
6. Тезисы аттестационных работ по программе повышения квалификации «Образовательные технологии Современного Гуманитарного Университета». Диссертационное образование, М., СГИ, 2000 г. 33 с.

Рукописи, поступившие в редакцию журнала «ИННОВАЦИИ», рецензируются