



УДК 37.0 + 378

ИННОВАЦИИ В ОТОБРАЖЕНИИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ

В.В. Губарев, О.И. Михеенко

Новосибирский государственный педагогический университет

Рассматриваются типичные факторы торможения развития российских вузов и возможные пути их устранения или ослабления. Описывается новая парадигма образования, основанная на активной деятельности обучаемого. Предлагается вариант отображения образования как триединого процесса обучения, воспитания и профессионального становления в виде результатных лепестковых диаграмм.

Ключевые слова: образование, обучение, воспитание, профессиональное становление, деятельность обучаемого, лепестковые диаграммы, инновации.

1. Введение. Постановка задачи

В последнее время наметилось несколько тенденций в модернизации высшего образования: переход на ГОС ВПО 3-го поколения, включение в Болонский процесс, появление новых федеральных университетов, ориентация на парадигму компетенций, заменяющих простой набор знаний, умений, навыков, активизация изменения статуса вузов переводом их в автономные некоммерческие организации, в инновационные вузы и т.д. В связи с этим различные предположения, связанные с инновациями в вузах, требуют рассмотрения и обсуждения для возможной дальнейшей проработки и использования.

В статье излагаются некоторые из подобных предложений.

2. Типичные факторы торможения развития российских вузов и возможные пути их устранения или ослабления

Прежде всего, отметим те факторы, которые сдерживают положительное динамическое инновационное развитие вузов. В компактной форме они, а также предложения по их ослаблению и/или устранению, представлены в нижеследующей таблице.

Таблица

**Факторы торможения развития вузов
и пути их устранения, ослабления**

Факторы торможения	Предлагаемые пути их устранения, ослабления
1	2
1. Неадаптируемость системы управления к изменяющимся условиям	1.1. Переход к адаптивной системе управления. 1.2. Постепенный переход от простой иерархической декомпозиции к системной самостоятельности подразделений, организационно-экономической децентрализации управления с учетом иерархической связи кибернетических, синергетических и самореферентных (включая автопоэтических) подходов. 1.3. Замена уговоров и принуждения на помощь и стимулирование. 1.4. Поощрение различных видов целесообразной (эффективной) альтернативности и открытости при принятии решений и выделении ресурсов. 1.5. Совершенствование методов тактического и стратегического планирования на уровне вуза, факультета, кафедр с применением системы стимулирования и мотивации подразделений. 1.6. Сопровождение реализации п. 1.3÷1.5 нормативными актами (правилами, содержащими обязательно права, обязанности, ответственность), мониторинг и аудит. 1.7. Создание системы поощрений (стимулирования и мотиваций) инноваций и результативности, кооперации и интеграции с другими вузами, НИИ, предприятиями.

1	2
2. Требуемая и з м е н е н и я кадровая политика	2.1. Создание системы формирования (отбора, обучения, апробации) кадрового резерва. 2.2. Создание действенного механизма квалификационного роста. 2.3. Разработка механизма максимального проявления личностных качеств каждого работника, поощрение инноваций. 2.4. Организация целевой подготовки и переподготовки кадров. 2.5. Создание системы эффективного функционирования временных творческих коллективов (ВТК).
3. Существенное снижение творческой активности многих сотрудников	3.1. Ставка на молодые кадры, стимулирование их закрепления. 3.2. Индивидуализация работы с кадрами. 3.3. Разработка системы мотивации молодежи к получению компетенций, необходимых для работы в приоритетных наукоемких направлениях деятельности.
4. Ориентированность организации образовательного процесса на хорошистов и отличников, слабый учет изменения качества абитуриентов, массовый образовательный процесс	4.1. Изменение организации образовательного процесса: <ul style="list-style-type: none"> • переход от обязательных семестров к ломаным с учетом обязательности получения студентами минимальных компетенций и их совершенствования; • открытые и дистанционные формы обучения; • инициирование лотов по разработке средств и технологий для совмещения физического, математического, машинного и виртуального моделирования и экспериментирования; • проектная, бригадная организации обучения “под заказ”; • создание бизнес-инкубаторов; • переход к новой парадигме образования при переподготовке кадров; • переход к результативной воспитательной работе.

3. Новая парадигма образования

Прежде всего, уточним, что под образовательным будем понимать триединый (обучение, воспитание, профессиональное становление) процесс формирования общенаучных интеллектуальных (умственных), социально-личностных (духовно-нравственных), ор-

ганизационно-управленческих и профессиональных (специальных, прикладных) компетенций. На достижение всех этих компетенций и должен быть направлен образовательный процесс на каждой его стадии, в каждой технологической операции, на каждом аудиторном, самостоятельном, производственном и т.п. занятии обучаемых через их обучение, воспитание и профессиональное развитие, становление. Пришло время сменить парадигму образования, приблизив ее к парадигме самообразования и переподготовки (см. рис. 1, 2), когда основой образования является постоянная активная деятельность обучаемого по приобретению (добыванию) и применению им ЗУН'ов, направленная на формирование деятельностных компетенций, желания и умения постоянно учиться, совершенствоваться, добывая и применяя не только явные (формальные), но и неявные (опыт) знания, ориентируясь в процессе обучения на становление либо исполнителем (пользователем или разработчиком), либо исследователем, новатором, предпринимателем, педагогом как по отдельным дисциплинам учебного плана, так и по окончании вуза в целом. Обучающийся должен быть сам заинтересован в выявлении всех своих необходимых для будущей работы качеств (в том числе путем ежесеместрового тестирования и самотестирования) и развития в каждой дисциплине прежде всего тех из них, которые будут определяющими в работе по окончании вуза, составят его «лицо» как специалиста, помогут ему стать гармоничной «личностью», используя для этого как механизмы положительной (для усиления нужных качеств), так и отрицательных (для ослабления нежелательных качеств) информационных обратных связей.

4. Отображение результативности

Вторая инновация связана с отображением результатов образовательного процесса для каждой личности через лепестковые диаграммы. В качестве примера они приведены на рис. 3.

Сделаем два замечания по рис. 3. Первое связано с тем, что диаграммы типа рис. 3, *з*), *д*), *е*) можно использовать для формализации результатов воспитательного процесса и процесса профессионального становления выпускника, т.е. превратить эти процессы в действительно результативные, а не отчетные (сколько кружков, спорт-

Основные категории педагогики: 1) цель; 2) содержание; 3) форма; 4) метод; 5) средства обучения

Направление в обучении (педагогическая модель) =
= приобретение знаний, умений, навыков

Средствами и переобучения (педагогическая модель) =
= приобретение компетенций, умения действовать:
добывать, анализировать, обрабатывать, систематизировать,
задавать, применять знания, умения, навыки



Умение = Понимание + Язык знания +
+ Знание языка



Осведомленность = Добытие + Умение + Освоение
(педагогическая деятельность на базе приобретенных ЗУНов) +
приобретение навыков знаний (цели)
способов выполнения действий

Рис. 1

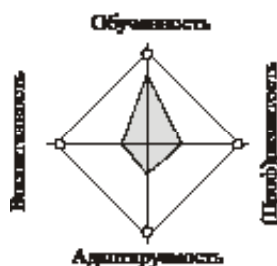
Качества образования

Знания → Умения → Навыки (З → У → Н)		Прогноз качества деятельности
<hr/> Знания → Профессионализм → Социальность → Предприимчивость → Самостоятельность (З → П → С → П → С)	И – информация Т – теория З – знания С – самообучаемость	У – умения М – методы (технологии) Н – навыки
Развитие = Опыт + Рефлексия (Рефлексия = Осмысление себя, своих действий, действий)	Развитие = Любознательность + Познание + Опыт + Модернизация деятельности + Рефлексия	
Приобретение знаний о мире (как устроен мир?)	Освоение технологий знаниями мира (как и почему так устроен мир?)	
Грамотность = 1) (естественно-язычная + Общественно-ведущая + Культурологическая + Профессиональная) + 2) Программирование	Грамотность = Информационная + (Естественно-язычная + Общественно-ведущая + Культурологическая + Профессиональная)	
Умение программировать – вторая грамотность	Духовно-практические и Профессиональные качества, Компетентности	
Алгоритмизация + БТ + программирование	Разнообразные безальтернативные и Компьютерные информационные процессы и технологии	
Профессионализм – ориентированное обучение	Компетентное информационно-профессиональное самообразование	
Образовательный (интерактивный) фактор системы обучения		
Знания, умения обучающихся	Компетентности, действия обучающегося	

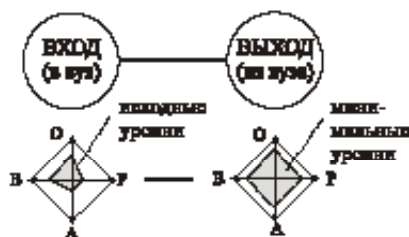
Рис. 2

сменов, клубов работает в вузе). Второе – лепестковые диаграммы, типа изображенных на рис. 3, могут быть использованы не только для своей интеллектуальной воспитательной информационной обратной связи, но, подтвержденные подписью декана и печатью факультета, как формализованная характеристика-рекомендация для работодателя.

а) ОБРАЗОВАННОСТЬ



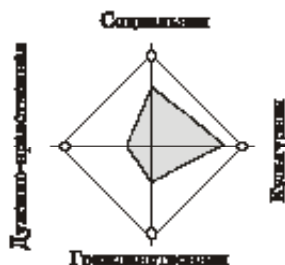
б) ГАРАНТИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ



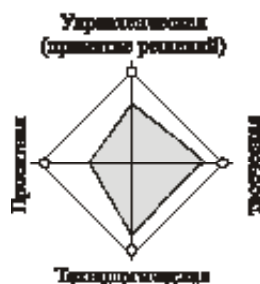
а) ОБУЧЕННОСТЬ



а) ВОСПИТАННОСТЬ



д) ВАЖНОСТЬ



е) АДАПТИРУЕМОСТЬ

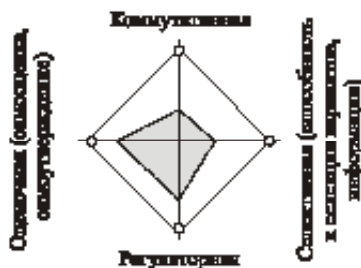


Рис. 3

5. Последовательность инновационных шагов

Для реализации идей правой половины рис. 1, в связи с переходом на ГОС третьего поколения и компетентностный подход, необходимо было бы сделать следующие шаги. Вначале ввести номенклатуру должностей, для которых будет вестись подготовка бакалавров и магистров. Затем для специалистов, занимающих эти должности, разработать профессиональные компетенции. И только после этого следует приступить к разработке перечня образовательных направлений и специальностей, ГОС и образовательных технологий. Тогда в качестве образовательных компетенций бакалавра можно взять пересечение профессиональных компетенций работников, тем самым определяя инвариантное ядро или совокупность ядер, характерных для направления или совокупности направлений подготовки бакалавров. Образовательные же компетенции, дополнительные до тех компетенций по должностям, которые не будут охвачены инвариантным ядром, следует включать в ГОС специалистов и магистров, обеспечивая их подготовку совместно с заказчиками, а также в факультативные дисциплины, изучаемые теми, кто хочет получить компетенции, дополнительные к предусмотренным в ГОС. Это позволило бы более плавно подводить бакалавров к дальнейшему обучению быть исполнителем (разработчиком или пользователем), исследователем, новатором, предпринимателем или педагогом по направлению или специальности подготовки.

В этом случае допустимо совмещение статуса вуза как классического, исследовательского, инновационного или предпринимательского по тому, насколько развита в нем та или иная, поддерживаемая законодательно, форма подготовки магистрантов. В современных условиях, по-видимому, бакалавры должны готовиться по классической учебной схеме с выделением части лиц с углубленной фундаментальной подготовкой, ориентируясь на специализацию подхода на 2-м уровне, а вот магистранты, набираемые по своему конкурсу, уже по схеме исследовательского, инновационного или предпринимательского подходов в организации образовательного процесса, разумеется, при соответствующей законодательной поддержке таких схем.

Библиографический список

1. *Губарев, В.В.* Системное представление качества образования / В.В. Губарев // Стандарты и качество. – 2002. – № 4. – С. 30–34.
2. *Губарев, В.В.* Открытое образование: миф или реальность / В.В. Губарев, О.И. Михеенко // Открытое и дистанционное образование. – 2002. – № 1 (5). – С. 19–25.

INNOVATIONS IN EDUCATION PROCESS EFFECTIVENESS REPRESENTATION IN AN INSTITUTE OF HIGHER EDUCATION

V.V. Gubarev, O.I. Mikheenko

Typical slowdown factors for pedagogical education development of Russian institutes of higher education as well as possible ways of their elimination or weakening are considered. A new educational paradigm based on active working of a trainee is described. It is proposed an education representation variant as a triune process of teaching, education, and professional formation in the form of resulting leaf diagrams.

Key words: education, teaching, training, professional formation, trainee's activity, leaf diagrams, innovations.
