

- Группа на основании установленного ранее принципа принятия решений командой представляет на форум результаты своей работы: упорядоченный по значимости список качеств кандидата на должность менеджера компании.
- Группа задает вопросы каждой из других групп, направленные на доказательность правильности выбора качеств менеджера компании.
- Каждая группа после общего обсуждения вносит изменения в свой вариант и как результат представляет "своего" образцового кандидата на должность менеджера компании.

Уровень овладения студентами групповыми формами работы определяет успех групп в других видах деятельности – познавательной, творческой. На первых этапах группового обучения в этих видах деятельности результаты обычно скромные. По мере освоения оргдеятельностного компонента студенты создают более качественную образовательную продукцию когнитивного и креативного уровней, у них существенно повышается интерес к изучаемому предмету и процессу обучения в целом.

Как показывает практика групповая форма в дистанционном обучении обеспечивает достаточно высокие результаты образовательной деятельности обучаемых, а следовательно должна широко использоваться разработчиками и тьюторами при создании дистанционных курсов по всем предметам.

— ☉ —

Стимулирование и нормирование труда преподавателей, участвующих в разработке и внедрении технологий дистанционного обучения

Каук В.И.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники,
Харьков, Украина
E-mail: imd@kture.kharkov.ua;

Сословский В.Г.

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет,
Харьков, Украина
E-mail: dist@khadi.kharkov.ua

Abstract

Professional skill and amount of teachers' work, participating in distant learning technologies development and introduction into the educational process, are estimated. The problem of norm-setting of time taken to perform this type of activity is set and the methods to solve it are offered. The characteristic of possible approaches to stimulate teachers for participation in the promoting the distant learning into the education process is given.

Как оценивается деятельность по внедрению ДО в учебный процесс? В большинстве известных нам вузов типична такая ситуация. При подведении итогов деятельности факультетов, кафедр и преподавателей издание учебника и монографии, публикация статьи, выступление на конференции, защита диссертации или выполнение хоздоговорной темы оцениваются больше, чем разработка курса дистанционного обучения, электронного учебника или обучающей программы. За разработку этих материалов сегодня разработчики практически не получают ничего. Иначе складывается ситуация на межвузовском уровне. Между вузами наблюдается неявное соревнование или, выражаясь современным языком, конкуренция. Для того, чтобы слыть компьютеризированным вузом, сегодня уже недостаточно показать, что количество студентов в расчете на один компьютер соотносится, например, как один к одному. Важно иметь локальные сети в компьютерных классах, Интернет и курсы дистанционного обучения студентов.

Налицо явное противоречие оценок деятельности разных уровней по внедрению системы дистанционного обучения. Вместе с тем важность решения этой проблемы очевидна. В Доктрине развития высшего образования в Украине и Законе Украины "О высшем образовании" найдла отражение формулировка о возможности учиться дистанционно. Появилась Концепция развития ДО в Украине. Под эгидой МОНУ созданы хозрасчетный Центр и Ассоциация преподавателей URAN, в реализации которой главная роль отводится украинскому центру ДО. Недавно по инициативе Академии управления при Президенте Украины образована Академия ДО. Вузам предлагается вступать в ассоциации, обмениваться курсами для ДО, организовывать их разработку или прокат. Отсюда следует, что вузам нужно гибко и оперативно управлять приоритетами развития, видоизменяя старые штампы. Применительно к ДО это должно выражаться в повышении весомости целей и критериев оценки деятельности в этом направлении, в разработке эффективных способов и инструментов управления, реализующих функции планирования, организации, стимулирования (мотивации), анализа и контроля процесса внедрения системы ДО в вузе.

Как стимулируется деятельность по внедрению системы ДО? Чтобы инициировать разработку курсов ДО, администрации некоторых вузов, в надежде малой кровью, "задешево", решить проблему внедрения ДО, с 2001 года стали требовать от преподавателей обязательного представления конспектов лекций и других учебных материалов в электронном виде. Однако, несмотря на это, хороших дистанционных курсов мало. Электронный конспект - всего лишь сырье для разработки комплекса материалов ДО, из которого в результате сложной технологической обработки получается готовый продукт. Большая редкость, когда преподаватель владеет всеми технологиями, превращающими электронный конспект в курс ДО. Возникает потребность в сценаристах, дизайнерах, психологах и программистах, т. е. людях, владеющих графическими и другими специальными пакетами, о существовании и возможностях которых преподаватель ничего не знает.

Сейчас структура курса ДО и сценарий ДО выстраиваются в соответствии с возможностями преподавателя и той платформы, на которой он

будет эксплуатироваться. Чтобы преподаватель стал автором и разработчиком курса ДО, нужна более высокая квалификация. В связи с этим весьма полезна деятельность организаций по подготовке кадров для дистанционного обучения. А есть ли смысл преподавателю повышать квалификацию, если от этого нет выгод, а одни только хлопоты и удовлетворение личных амбиций - "я (мы) на уровне"?

Проблема мотивации преподавателей, занятых в сфере ДО, должна быть решена как можно быстрее. Есть разные подходы к решению этой проблемы. Наибольшую популярность имеет подход, согласно которому труд преподавателей организуется и стимулируется специализированными хозрасчетными (коммерческими) Центрами ДО. Эти центры создаются при вузах для проведения углубленной подготовки студентов очной и заочной форм обучения, переподготовки кадров для производства по отдельным направлениям. В настоящее время отсутствие полного комплекта курсов ДО не позволяет созданным центрам вести полноценное обучение студентов даже по одной из лицензированных специальностей. Однако это дело времени.

Есть ряд способов, используя которые центры могут материально заинтересовать преподавателей в разработке и эксплуатации курсов ДО.

Из перспектив мотивации труда создателей курсов ДО следует отметить введение механизма защиты интеллектуальной собственности, т.е. защиту авторского права. Этот подход позволит не только морально, но и материально стимулировать разработчиков. К сожалению пока еще нет устоявшегося финансового механизма, который позволил бы безболезненно внедрить данный подход в вузах.

Платформ для проведения ДО существует много. Различаются они по интерфейсу, возможностям и стоимости. Есть дорогостоящие и развитые зарубежные платформы, например, IntraLearn, BlackBoard, LearningSpace, SocratEase, WBT, WebCT, есть и несколько упрощенные, не такие дорогие их отечественные аналоги - "Прометей", "Web-класс ХПИ" и др. Требования этих платформ к курсам ДО различаются, и разработчик курса ДО должен быть с ними знаком (или, по крайней мере, с требованиями той платформы, на которую ориентирован вуз). А это требует переподготовки преподавателей. Такая работа ведется на базе УЦДО, ЛДО НТУ "ХПИ", UDI.Systems, недавно созданной Академии ДО, каждый из которых "хвалят" ту платформу ДО, которая ему ближе. В результате преподаватели, прошедшие повышение квалификации в любом из этих центров, создав курс ДО по своей дисциплине, могут его эксплуатировать на платформе этого центра или должны просить руководство своего вуза ее приобрести.

Разнообразие используемых платформ для ДО ставит на повестку дня вопрос о разработке отечественной платформы. Представляется перспективным подход к ее разработке в рамках открытого проекта, в результате которого вузы-участники смогут получить сервер ДО с открытым кодом программ.

Условия работы преподавателей в государственном вузе таковы, что заниматься дистанционным обучением параллельно с традиционным очным и заочным обучением практически невозможно - для этого просто не остается времени. Сегодня, если подсчитать расход годового бюджета времени активно

работающего в этой области преподавателя (с учетом работ, выполняемых, в так называемой, второй половине рабочего дня), мы получим цифру, значительно превышающую 2000 часов при норме 1548 часов. Все, что делается в этом направлении, держится исключительно на энтузиазме. Как правило, преподаватели создают курсы ДО вне планов, не считая затрат времени.

Наш личный опыт показал, что преподавателю государственного вуза при годовом объеме учебной работы 800 и более часов нужно забыть либо об экспериментах в области ДО, либо о свободном времени и отдыхе.

Развитие ДО требует значительных первоначальных затрат времени на разработку курса, методическую работу, и не учитывать это время нельзя. Подготовка простой презентации лекции требует до часа времени на один слайд. А что говорить о курсе ДО, в котором нужно представить комплекс разнообразной информации по изучаемой дисциплине. На формирование этого комплекса уходят годы, а на размещение его на какой-либо платформе ДО - несколько месяцев (по нашим оценкам не менее двух-трех).

В условиях чрезмерной загрузки необходимо вновь ввести нормирование внеаудиторной работы преподавателя. При этом для планирования трудоемкости традиционных видов работ можно использовать нормы затрат времени из приказа Министерства образования Украины от 1994 года, а на выполнение работ, связанных с ДО, нужны новые нормы.

Как известно, нормирование интеллектуальной деятельности - занятие весьма сложное, ибо в результате мы получаем примерные, а не точные затраты времени на выполнение работ, которые уже встречались в нашей практике, а жизнь выдвигает новые задачи и требует их решения. Но в наших условиях лучше иметь плохие нормы, чем никаких, и в результате оставаться без времени для отдыха и саморазвития.

Известные методы нормирования труда (фотография рабочего дня и хронометражные наблюдения во всех их разновидностях) для наших целей малопригодны. Для этого мы решили использовать возможности данной конференции и провести изучение мнений специалистов по этой проблеме.

На первом этапе нами были решены программные и организационно-методические вопросы изучения затрат времени преподавателей, занятых внедрением ДО. В результате была разработана анкета, позволяющая уточнить виды выполняемых работ и собрать сведения о примерном времени их выполнения, разработана программа обработки анкет. В результате обработки анкет будут сформулированы предложения Министерству образования и науки Украины относительно нормирования и стимулирования труда преподавателей, занятых внедрением ДО в учебный процесс.