

Психологическое сопровождение инновационных технологий в вузах

Повышение качества высшего образования является приоритетной задачей современного общества, обусловленной требованиями высокой профессиональной мобильности и готовности к непрерывному образованию в условиях «информационного взрыва» и развития новых информационных технологий, возрастанием «цены» профессиональной человеческой ошибки. Переход к реализации инновационных образовательных технологий в контексте образования, отвечающему потребностям общества в быстрой перестройке и развитии профессиональной компетентности, требует кардинальной модернизации образовательного процесса. Изменение парадигмы образования со «знаниевой» на компетентностную, а в современной педагогике высшей школы на профессионально-личностную переносит акцент с целей высшего образования как формирования профессиональных знаний, умений и навыков на приоритетные цели профессионального и личностного развития.

Инновационные изменения происходят сегодня по таким направлениям, как формирование нового содержания образования; разработка и реализация новых технологий обучения; применение методов, приемов, средств освоения новых программ; создание условий для самоопределения личности в процессе обучения; изменение в образе деятельности и стиле мышления как преподавателей, так и учащихся, изменение взаимоотношений между ними, создание и развитие творческих инновационных коллективов, школ, вузов.

Исследования инновационных образовательных технологий в образовании выявили ряд теоретико-методологических проблем: соотношение традиций и инновационных технологий, содержание и этапы инновационного цикла, отношение к инновационным технологиям разных субъектов образования, управление инновационными технологиями, подготовка кадров, основания для критериев оценки нового в образовании и др.

Инновационные образовательные технологии являются реально фиксируемой и диагностируемой формой инновационного развития вуза, которое можно определить как системное, качественное изменение учреждения высшего профессионального образования в результате целенаправленной разработки и внедрения новшеств в учебный, научный и воспитательный процесс вуза.

Таким образом, внедрение инновационных образовательных техно-

логий в образовательный процесс ведет к повышению системы менеджмента качества.

Анализ современных подходов к совершенствованию системы высшего образования обнаруживает, что процесс профессионального становления личности должен рассматриваться как целостный процесс общекультурного и профессионального развития специалиста при доминирующей роли творчества на основе инновационных образовательных технологий [А.Г. Асмолов, А.А. Бодалев, А.А. Вербицкий, Б.С. Гершунский, И.А. Зимняя и др.]. Особое значение в профессиональном образовании приобретает формирование ценностно-смысловой, морально-нравственной сферы личности.

В.И. Добрынина, Т.Н. Кухтевич отмечают, что на каждом этапе внедрения инновационных образовательных технологий имеются социально-психологические факторы, которые либо тормозят, либо стимулируют, либо как-то видоизменяют этот процесс.

Первая группа факторов включает объективные факторы среды, к которым относятся: инновационная политика организации, которая может быть как интенсивной, так и экстенсивной; тип и характер производства. Чем сложнее технологии производства, тем большие трудности при внедрении нововведений они испытывают; экономическое состояние предприятия; особенности конкретного производства (профессиональные традиции, содержание трудовой деятельности, квалификационная структура коллектива, характер решаемых задач) [1].

Существует и другое мнение, как указывают Т. Питерс и Р. Уотермен, для сферы нематериального производства ключевыми являются не экономические, а идеологические и мотивационные установки персонала.

Вторая группа включает субъективные факторы: пол и возраст. Известно, что женщины более конформны, чем мужчины. Но вместе с тем, по данным американских психологов, именно женщины способствовали коренному изменению ценностей и взглядов в такой области, как промышленность телекоммуникаций; личностные качества. К качествам, способствующим внедрению инноваций, относят склонность к риску, заинтересованность в служебном росте, высокий профессионализм, установку на нововведения. Именно эти качества психологи включают в понятие «новаторская личность»; квалификация и образование. Для руководителя прогрессивного типа важны знания в области управления, бизнеса, а также владение иностранными языками [1].

Перечисленные характеристики касаются инициаторов и реализаторов инновационных образовательных технологий, а в этой роли чаще

всего должны выступать руководители организации. Что же касается характеристик исполнителей, то, по мнению Е.Б.Куркина, для успешного проведения инновационных образовательных технологий важны: образовательный уровень работников и наличие специальной системы подготовки и переподготовки кадров; информационные контакты и осведомленность людей, т.е. получение ими адекватной информации о нововведении; мотивация к нововведению, установка персонала на нововведения, которая во многом зависит от организаторов новшеств [5].

Также следует внести изменения в законодательные акты и другие нормативные документы в части регулирования процессов создания, функционирования, а также лицензирования организаций сетевых инновационных образовательных учреждений, реализующих профессиональные образовательные программы.

Важно разработать систему новых нормативных документов, причем именно систему, а не отдельные документы и поправки. Система новых документов должна регламентировать новые процессы, нормативы организации труда, отношения с потребителями услуг и другие вопросы организации деятельности сетевых образовательных учреждений дистанционного образования.

Главной преградой для внедрения образовательных инновационных технологий в вузовскую практику, по нашему мнению, служит качественное состояние преподавательского корпуса, уровень профессионализма. Например, новые технологии обучения требуют от вузовского преподавателя (помимо профессиональной компетентности в своей предметной области) педагогического мастерства. Вот список тех новых педагогических знаний и умений, которые требуют от преподавателя развивающие технологии обучения: умения диагностировать цели обучения воспитания; более глубокого, системного знания учебного предмета и его научных основ; умения переструктурировать учебный материал с индуктивного изложения в логику индуктивно-дедуктивного проблемного изложения целой темы, а не одного урока; умения моделировать в учебном процессе (в его целях, содержании, формах, методах и средствах обучения) профессиональную деятельность будущего специалиста; умения организовать самостоятельную работу студентов для подготовки к семинару, деловой игре, мозговому штурму и т.п.; умения свободно владеть активными методами обучения; умения обеспечить благоприятный психологический климат, сотрудничество преподавателя и студента [3].

Преподаватель как субъект педагогической деятельности является главным действующим лицом в системе образования. Процессы карди-

нальных изменений высшей школы и общества требуют от преподавателей переориентации сознания на гуманистические ценности, адекватные характеру инновационной педагогической деятельности.

В этой связи обнаруживается ряд противоречий: во-первых, между имеющейся потребностью в быстром развитии образования и возможностями педагогов в ее реализации; во-вторых, между традиционным уровнем деятельности преподавателя и современными потребностями высшей школы и общества в преподавателе-инноваторе с творческим, научно-педагогическим мышлением; в-третьих, между конкретными изменениями, вносимыми в определенную систему и ее устойчивостью, сохранением как целого [5].

Все это порождает определенные трудности при внедрении нововведений, и не только в сфере образования, но и в любой другой. Сопротивление нововведениям, возможно, является при этом неизбежным явлением.

Как показывает практика, нововведения по-разному осуществляются в образовательных системах. Некоторые нововведения дают заметно меньший или даже отрицательный эффект, хотя вначале казалось, что они будут способствовать развитию школы. Поэтому необходимо широкое изучение факторов, способствующих или препятствующих нововведениям.

В последние годы значительно возрос темп появления новшеств и нововведений. В настоящее время внедрение и распространение новшеств стало неотъемлемой частью развития сферы образования вообще. Широкое распространение получили системные нововведения. В условиях инновационных изменений отдельные компоненты социально-психологического климата могут являться преградой, барьером нововведениям, не могут и способствовать быстрому, относительно безболезненному становлению нового, созданию «условий наибольшего благоприятствования» для инноваций. Эти формы проявления социально-психологического климата в условиях нововведений зависят от многих факторов, от значимости нововведения и порождаемых им изменений для коллектива, от масштаба и структуры изменений, от прошлого инновационного опыта коллектива и т.д. В литературе, посвященной анализу социально-психологических препятствий инновационным изменениям, употребляются самые разные термины для обозначения этих препятствий: «моральный барьер», «психологический барьер», «социально-психологический барьер» и т.д. Одни исследователи рассматривают социально-психологические препятствия в системе «человек-нововведение», другие – в системе «человек-человек», то есть в системе взаимоотношения людей,

устанавливающихся по поводу нововведения и порождаемых им изменений. Одни авторы понимают под психологическим барьером трудности в деятельности человека, вызванные особенностями его состояния и «консервирующие потенциал его активности», другие – психологические препятствия, мешающие оптимальному протеканию процесса адаптации личности к новым факторам внешней среды, вызванные либо особенностями ситуации, либо особенностями личности. Психологический барьер по отношению к инновационным технологиям представляет собой совокупность действий, ожиданий и эмоциональных переживаний работника, у которого скрыто или явно выражаются негативные социально-психологические состояния, вызванные инновацией. По формам проявления психологические барьеры можно разделить на пассивные, активные и крайние (откровенный саботаж). Психологический барьер является развивающимся образованием, так как его параметры (характер и формы сопротивления) изменяются на разных этапах нововведений, зависят от типа организации и различны у разных категорий работников. Как правило, барьер выше на этапе внедрения инновации, а также при низкой квалификации персонала или в пожилом возрасте.

В качестве параметров психологического барьера можно рассматривать: составляющие барьера, т.е. конкретные факторы, вызывающие негативные реакции работников; степень психологического барьера, определяемую числом работников, имеющих негативные реакции, характер барьера, т.е. формы проявления негативных реакций работников [2].

Барьер нередко препятствует проведению в жизнь скоропалительных и недостаточно продуманных волевых инновационных решений, для которых еще не созрели объективные условия или которые не соответствуют имеющимся потребностям. Он также препятствует таким модификациям нововведения, которые извращают его первоначальный смысл и сохраняют, таким образом, соответствующую сферу жизнедеятельности трудовых коллективов от преждевременных или вредных для нее нововведений.

Во-вторых, психологический барьер выполняет по отношению к инновационному процессу катализирующую функцию. Он активизирует деятельность инициаторов нововведения, заставляет их существенно увеличить свои усилия, не останавливаться на достигнутом, а выявлять недостатки своего первоначального замысла и искать более совершенные варианты. В то же время барьер активизирует и работников, интересы которых затрагиваются соответствующим нововведением, побуждает работников задуматься над сложившейся в коллективе ситуацией, обращает внимание на их роль в своем коллективе и на «весомость» их

мнения в организации.

В-третьих, психологический барьер всегда выполняет индикаторную функцию, оперативно, надежно и нелицеприятно информирует инициаторов нововведения о конкретных слабостях принятого решения, выявляет все недостаточно проработанные элементы инновации, показывая основные направления необходимых корректировок [4].

Все новое неизбежно вызывает у людей страх и тревогу. В силу возникновения отрицательных эмоций инновации, затрагивающие привычный образ жизни, интересы и привычки людей, ведут к появлению дискомфорта. Это обусловлено блокированием жизненных потребностей в безопасности, защите, самоутверждении и т.п., что, в свою очередь, вызывает состояние фрустрации. Анализ вышеуказанных причин сопротивления инновационным технологиям показывает, что в своей основе они несут защитную реакцию человека, на своего рода, посягательства на его психологический комфорт, ущемление его личностной самооценки, вторжение в его внутренний мир. Все нововведения связаны с необходимостью смены привычной микросреды, нарушением привычного ритма жизни. Таким образом, спектр причин, лежащих в основе психологического барьера, весьма широк. Каждая из причин может играть решающую роль. Проанализировав научно-психологическую литературу по проблемам психологических барьеров, можно сделать вывод, что студенту и педагогу необходима профессиональная помощь в преодолении психологических барьеров. В организации этой помощи должны участвовать не только психологи, но и руководители, и администрация, и люди, занимающиеся методическим обеспечением учреждения.

Библиографический список

1. Дорфман Л.Я. Образ человека в концепциях индивидуального стиля деятельности // Индивидуальность и способности; под ред. В.Н. Дружинина и др. М.: ИПАН, 1994. С. 43-70.
2. Княженко Л.П. Инновационный стиль преподавателя. Условие его формирования // Высш.образование сегодня. 2007. № 5. С.68-71.
3. Новые образовательные технологии в вузе: сборник материалов шестой международной научно-методической конференции, 2-5 февраля 2009 года. В 2-х частях. Часть 1. Екатеринбург: ГОУ ВПО «УГТУ-УПИ», 2009. 416 с.
4. Сидоров В. В. Инновационный потенциал и его формирование у студентов технического колледжа // Сибирский педагогический журнал. 2010. № 2 (63). С. 247- 254.
5. Технология информационной поддержки инновационного управления учебной деятельностью вуза (Томск.политехн.ун-т) // Высш.образование сегодня. 2008. № 7. С.8-10.