

УМОВИ, ЩО СПРИЯТИМУТЬ ВПРОВАДЖЕННЮ ПОТЕНЦІАЛУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ РОЗРОБОК В ДІЯЛЬНІСТЬ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ І ДОЗВОЛЯТЬ ПОКРАЩИТИ ЯКІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО ВИМОГ СУЧАСНОСТІ

УДК 378.147

Н. М. Соболев

Всесвітня економічна криза, яка вразила величезну кількість країн у всьому світі, крім безперечно значного негативного впливу на життя людей у цих країнах, на нашу думку, принесла з собою також і певний позитив. Вона змусила замислитись над модернізацією та вдосконаленням багатьох сфер людської життєдіяльності. Не стала винятком й українська педагогіка, особливо професійна, основним завданням якої є забезпечення вітчизняної економіки висококваліфікованими кадрами, здатними плідно та ефективно працювати в умовах сучасного світу, який так стрімко змінюється.

Така важлива функція професійної педагогіки, як прогностичність, спрацювала. Зусиллями багатьох науковців-теоретиків і дослідників-практиків під керівництвом таких провідних українських учених як Кремінь В. Г., Бибик Н. М., Ничкало Н. Г., Евтух Н. Б. та ін. була окреслена стратегія формування фахівця нової генерації, здатного мислити і працювати по-новому, який би відповідав вимогам майбутнього ринку праці. Є в потенціалі психолого-педагогічних наук й тактичні розробки, що пропонують цікаві та ефективні методики роботи з майбутніми фахівцями різноманітних напрямів (Богданова І. М., Годлевська Д. М., Калаур С. М., Логутіна Н. В., Шупта О. В. та ін.).

Сьогодні, на нашу думку, проблема полягає саме в тому, щоб скористатись цими надбаннями, а не залишити їх лише у вигляді дисертаційних досліджень, монографій, наукових статей тощо. Тому метою нашої статті є визначення умов, які сприятимуть впровадженню потенціалу науково-

педагогічних розробок в практичну діяльність вищих навчальних закладів, а також дозволять покращити якість вищої освіти відповідно до вимог сучасності.

Однією з найважливіших умов вважаємо тісний взаємозв'язок, взаємодію та взаємовідповідальність усіх учасників освітнього процесу – суспільства, науки, органів, які здійснюють управління у галузі вищої освіти, вищих навчальних закладів усіх форм власності, інших юридичних осіб, що надають освітні послуги у галузі вищої освіти, а також дотримання всіх законодавчих і фінансових зобов'язань, які існують між ними.

Іншою умовою є створення у вищих навчальних закладах атмосфери, що сприяла б упровадженню новітніх досягнень у навчально-виховний процес. Це, перш за все, постійне оновлення матеріально-технічної бази згідно з вимогами часу. По-друге, це – наполегливе мотивування науково-педагогічних працівників до впровадження інноваційних та інформаційних технологій.

Найбільш релевантним з точки зору забезпечення таких умов сьогодні, на нашу думку, є технологічний підхід, оскільки він досить добре розроблений у сучасній психолого-педагогічній науці, відповідає вимогам системності, надає можливість сконструювати навчальний процес, відштовхуючись від заданих вихідних установок, тобто може стосуватися “процесу навчання в цілому, або окремої його складової, процесу навчання певної освітньої галузі, або ще детальніше – конкретної навчальної дисципліни” [1, с. 97]. Інноваційні технології навчання визначаються “як системний засіб культурного інваріантного розвитку ментальних, психічних станів (процесів), які забезпечують ефективну діяльність спеціаліста в різних соціальних і професійних умовах” [2, с. 101].

Проте підготовка такого фахівця ставить жорсткі вимоги і до викладача, якому треба навчитись користуватись усім спектром сучасних досягнень психолого-педагогічної науки та знаходити там саме те, що потрібно в кожному конкретному випадку, що виявляється нелегким завданням навіть для досвідчених педагогів.

В. Сезон, намагаючись знайти відповідь на запитання: “Що робити вчителю в цьому розмаїтті технологій?”, зазначає: “По-перше треба розвинути свій технологічний потенціал, тобто побороти в собі принаймні три фундаментальні парадигми традиційної педагогіки, які перешкоджають сучасному навчально-виховному процесу:

1) монологічність;

2) інтелектуальність, в якій переважають формально-логічні структури мислення, що не піддаються сумніву;

3) невизнання творчого потенціалу дитинства, тобто невизнання педагогіки партнерства, відсутність емпатійності” [3, с. 6].

Ще в 2001 році зазначалось, що майбутній роботодавець буде “зацікавлений у такому працівникові, який: вміє думати самостійно та вирішувати різноманітні проблеми (а саме застосовувати одержані знання для їх вирішення); володіє критичним і творчим мисленням; має багатий словниковий запас, який базується на глибокому розумінні гуманітарних знань” [4, с. 7]. Такого фахівця можна виховати лише за умови застосування інноваційного підходу до навчання та виховання. “Основною функцією інноваційного навчання стає не підготовка до життя (як при традиційній освіті), а безпосереднє включення учнів до самого життєвого процесу...” [2, с. 97], тобто забезпечення майбутнього фахівця не лише знаннями, які будуть необхідними для виконання професійних обов’язків, а й виховання у нього потрібних особистих якостей та установок і формування позитивного досвіду використання та розвитку свого професійного потенціалу, що, на нашу думку, є неможливим, без попереднього формування навичок самовдосконалення.

“Професійне самовдосконалення спеціаліста – це свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності і розвитку професійно значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності й особистої програми розвитку” [5, с. 232]. Однією з основних психологічних передумов виникнення процесу самовдосконалення є те, що вимоги, які ставляться до майбутнього спеціаліста,

повинні бути дещо вищими, ніж його наявні можливості. Лише за такої умови виникають внутрішні протиріччя у процесі провідної діяльності, результатом вирішення яких і є процес цілеспрямованого розвитку власної особистості. Ще однією передумовою виникнення процесу самовдосконалення є позитивне ставлення самої людини до цих вимог. Тому основними завданнями педагога, який має на меті стимулювання процесів самовдосконалення студентів, є створення необхідних умов у процесі навчання та виховання відповідних потреб і мотивів [5]. Важливою у цьому контексті нам також здається думка Джона Адера, який стверджує, що “якщо засоби, якими ми користуємося, щоб мотивувати інших, приховуються від них або застосовуються так, щоб пройти поза їх свідомістю, то ми скоріше стаємо маніпуляторами, ніж мотиваторами” [6].

Самовдосконалення майбутнього фахівця повинно здійснюватись у двох взаємопов'язаних формах – самовиховання та самоосвіти, які доповнюють одна одну і спричиняють взаємний вплив на характер роботи студента над собою.

Самовиховання виступає як активна, цілеспрямована діяльність майбутнього перекладача з систематичного формування та розвитку таких позитивних якостей особистості, як високий інтелект, емоційна врівноваженість, сумлінність, гнучкість, впевненість у собі, високий самоконтроль поведінки, доброта, сміливість у спілкуванні, та усунення таких негативних якостей, як відчуженість, низький інтелект, емоційна неуврівноваженість, низька сумлінність, сором'язливість, ригідність, низький самоконтроль поведінки.

Основною метою самоосвіти є поповнення і вдосконалення знань, які студент отримує у вищому навчальному закладі, причому вирішальною тут є активність самого студента, його прагнення до свідомого та цілеспрямованого засвоєння потрібних знань, умінь і навичок, а також розуміння того, що після закінчення вищого навчального закладу цей процес не повинен припинятись.

Важливою умовою розвитку самовдосконалення є розуміння педагогом того, що це – глибоко інтимний, особистісний процес, який згасає в умовах

домінування імперативної стратегії педагогічного впливу. Необхідно також зазначити, що у будь-якій діяльності можна виокремити дві сторони: адаптивну та творчу. Адаптивна сторона включає ознайомлення й асимілювання вже наявного у даній сфері досвіду, а творча – у намаганні вийти за межі стереотипних дій і способів, знайти власні шляхи вдосконалення діяльності. Саме творчу сторону ми виокремлюємо як визначальну у процесі самовдосконалення.

Аналіз праць, присвячених проблемам самовдосконалення особистості [5; 7; 8; 9], виявив, що структурно процес самовдосконалення складається з чотирьох основних логічно пов'язаних етапів – самопізнання й усвідомлення необхідності самовдосконалення, планування та розробки програми, безпосередньої практичної діяльності, спрямованої на виконання поставлених завдань, і самоконтролю та самокорекції цієї діяльності.

Тому діяльність майбутнього фахівця щодо самовдосконалення розпочинається із самопізнання. Це – процес визначення майбутнім спеціалістом особливостей власної індивідуальності, здібностей, рівня розвитку потрібних якостей. Саме на цьому етапі майбутній спеціаліст усвідомлює протиріччя, яке виникло між наявними в нього знаннями, вміннями й якостями особистості, з одного боку, та вимогами – з іншого.

Психологічно правильно організоване самопізнання повинно здійснюватися у такому порядку:

- 1) пізнання вимог і загальне усвідомлення себе в системі цих вимог;
- 2) самовивчення наявного рівня знань і вмінь, а також якостей власної особистості;
- 3) самооцінка, яка є результатом порівняння наявних знань, умінь та якостей особистості з вимогами, що висуваються.

Вирішальним моментом у процесі самопізнання є формування адекватної самооцінки, яка сприяє підвищенню ефективності подальших етапів роботи. Оскільки основою самопізнання і самооцінки є один з аспектів соціальної перцепції, а саме сприйняття себе, яке включає такі основні напрямки, як

сприйняття себе через співвіднесеність з іншими, сприйняття себе через сприйняття себе іншими, сприйняття себе через результати власної діяльності та сприйняття себе через спостереження власних внутрішніх станів, то роботу також потрібно організувати у чотирьох напрямках: Я – Інші; Інші – Я; Я – Діяльність; Я – Я.

Це означає, що для формування адекватної самооцінки студент повинен мати можливість:

- порівняти себе з іншими студентами групи;
- одержати оцінку інших студентів і викладача;
- самостійно оцінити результати своєї діяльності;
- відслідковувати почуття, які з'являються в результаті діяльності.

Черговим етапом є планування та розробка програми самовдосконалення. Він включає визначення мети й основних завдань самовдосконалення, розробку програми особистісного розвитку, визначення організуючих основ своєї діяльності (правил поведінки, форм, засобів, прийомів і методів роботи над собою). Планування самовдосконалення – справа глибоко індивідуальна, яка не терпить директивних вказівок із боку викладача та вимагає високого ступеня самостійності і відповідальності від студента.

Провідним моментом на етапі планування є постановка мети. На основі аналізу праць, присвячених даному питанню, ми визначили такі загальні вимоги до постановки мети:

1. Щоб поставити перед собою мету, потрібно мати відповідний мотив [10]. Проте слід пам'ятати, що суб'єктивні переживання, бажання не є мотивами, оскільки самі по собі вони не здатні породжувати цілеспрямовану діяльність, через це основною психологічною проблемою є розуміння того, у чому полягає предмет даного бажання.

2. Мета повинна ставитись свідомо, а не під тиском інших людей чи обставин [11; 12].

3. Мета повинна бути викладена письмово [13].

4. Потрібно вказувати кінцевий термін реалізації мети [13].

5. Мета повинна бути складною, проте досяжною. Психологічні дослідження свідчать, що постановка складних завдань веде до покращання результатів праці [14]. Проте слід пам'ятати, що згідно з теорією очікувань це відбувається лише за умови, що людина вірить у досяжність мети [15].

6. Загальна мета повинна бути диференційованою. Виокремлення низки проміжних цілей має суттєве мотиваційне значення, оскільки досягнення чергової проміжної мети значно посилює мотивацію діяльності [10].

7. Результат повинен піддаватися спостереженню та вимірюванню. Якщо людина ставить перед собою певну мету, то вона повинна мати змогу регулярно спостерігати за своїм прогресом [16].

Після завершення підготовчої роботи на двох перших етапах процесу самовдосконалення слід перейти до систематичної, цілеспрямованої діяльності над вдосконаленням якостей власної особистості, наявних знань і вмінь. Основною метою викладача на даному етапі є керівництво, яке повинно зародити у студента основи саморегуляції та самокерівництва своєю діяльністю. Оскільки практична діяльність з виконання намічених планів викликає найбільші труднощі у майбутніх спеціалістів, то викладач повинен створити всі потрібні для усунення цих труднощів умови.

Однією з таких умов є різноманітність видів діяльності, до якої залучаються студенти. А оскільки діяльність, що розглядається як рушійна сила онтогенезу, організована у генетично послідовних типах дій, так званих провідних типах діяльності, то у навчально-виховному процесі слід використовувати всі ці типи діяльності, а саме: діяльність міжособистісних контактів, предметно-маніпулятивну діяльність, ігрову діяльність, навчальну діяльність, соціально-комунікативну діяльність, професійно-навчальну діяльність та активно-пізнавальну діяльність.

Іншою умовою є використання підкріплення. Згідно з теорією підкріплення, основою для якої стала мотиваційна теорія Б. Ф. Скіннера [17], поведінкою людини можна керувати, використовуючи винагороду, оскільки

поведінка формується з урахуванням досвіду її позитивних і негативних наслідків.

Оскільки в результаті аналізу цієї теорії нами було виявлено, що позитивне підкріплення є найкращим чинником підвищення продуктивності діяльності, періодичне підкріплення є більш реальним в умовах навчально-виховного процесу, ніж постійне, а також що фіксований пропорційний графік, тобто надання винагороди після виконання робочої норми та змінний пропорційний графік, який передбачає надання винагороди за відмінну працю, є найкращими мотиваторами, то саме ці типи підкріплення викладачеві слід використовувати у своїй роботі.

Однак, якщо врахувати, що йдеться все ж таки про процес самовдосконалення, то найбільш важливим типом підкріплення, на нашу думку, є самопідкріплення. “Перехід від зовнішнього підкріплення до самопідкріплення є ознакою розвитку особистості. Те, що людина набуває здатності керувати своїми потребами і мотивами, свідчить про достатній рівень зрілості особистості” [10, с. 100]. Основною перевагою самопідкріплення є те, що людина сама визначає, у якій формі і з якою інтенсивністю застосовувати підкріплення. Самопідкріплення може бути як реальним (успіх у діяльності, купівля бажаних речей, самопохвала, самопідбадьорювання), так і уявним (уявлення ситуацій успішного виконання діяльності).

Для успішного самопідкріплення студенти повинні визначитись із відповідями на такі запитання:

1. Яка саме поведінка повинна підкріплюватися?
2. За яких умов повинна виявлятися бажана поведінка?
3. Що саме повинно виступати в ролі позитивного підкріплення?

Важливим наслідком підкріплення чи самопідкріплення ми вважаємо перехід до природного підкріплення, яке полягає в тому, що після скасування зовнішнього підкріплення поведінкові реакції не згасають, а підтримуються природними формами підкріплення, а саме позитивним результатом, задоволенням від процесу діяльності, спілкуванням.

Завершальним етапом у процесі самовдосконалення майбутнього фахівця є самоконтроль та самокорекція своєї діяльності. Його суть полягає у тому, що студент постійно контролює роботу над собою, своєчасно помічає досягнення, недоліки чи відхилення й усуває їх. Оскільки успіхи, яких студенти досягали у процесі виконання програми чи плану, також мають велику мотивуючу силу, майбутні спеціалісти повинні вести щоденник або відмічати досягнення чи недоліки у спеціальній програмі або плані.

Завдяки правильно організованому впродовж студентських років процесу самовдосконалення майбутній фахівець зможе виховати в собі такі важливі якості, як цілеспрямованість, самостійність, творчість, гнучкість, а також асертивність та атракцію, які, на нашу думку, заслуговують на особливу увагу з огляду на реалії сучасного життя.

Однією з суттєвих ознак нашого часу є маніпулятивність у стосунках між людьми, яка набула значного розмаху у зв'язку з активним розвитком психології. Ще наприкінці 80-х років Г. А. Ковальов у статті “Три парадигми в психології – три стратегії психологічного впливу” застерігав про те, що з розвитком психологічних знань і більш глибоким проникненням у найбільш інтимні механізми психічної природи людини будуть розроблені витончені методи психічного контролю над свідомістю та поведінкою людей, маніпулювання психікою. Причому скористатись ними зможуть не лише науковці і не лише з благими намірами. У такому разі, не усвідомлюючи цього, людина поводить себе саме так, як потрібно маніпулятору [18, с. 30–31]. Такі явища вже стали буденними в нашому житті. Ми можемо спостерігати їх на прикладі реклами та технологій, до яких вдаються в передвиборчій боротьбі. Проте, на жаль, це не єдині галузі їх застосування.

Здатність майбутнього професіонала до асертивної поведінки надасть можливість йому протистояти маніпулятивним технікам, які застосовуються і в професійній сфері, оскільки по своїй суті асертивність полягає у природності, незалежності особи від зовнішніх впливів та оцінок, здатності до самостійного

регулювання своєї поведінки і відповідальності за неї, самоповаги та поваги до інших.

Крім того, така поведінка позитивно впливає не лише на окремо взятую особу, а й на суспільство в цілому, оскільки перешкоджає розвитку маніпулятивної стратегії психологічного впливу на людину та сприяє ствердженню гуманістичних тенденцій.

Іншою важливою ознакою сучасного життя є його поступова віртуалізація. Стрімкий розвиток комп'ютерних технологій, який надає можливість людині прожити значну частину свого життя у віртуальній реальності, привчає її до оперування образами, а не реальними об'єктами. Цей феномен призводить до того, що віртуальна реальність починає впливати на сприйняття людиною дійсності. Доказом цього може бути надзвичайна популярність у багатьох сферах людської життєдіяльності такого поняття, як "імідж". Імідж країни, імідж політика, імідж фірми, імідж працівника – ці вислови міцно увійшли до нашого лексикону, а, відповідно, і до нашої свідомості. Імідж – це образ, те, як нас сприймають інші. А що краще нас сприймають, то успішнішими ми є.

Ця формула актуальна і в професійній педагогіці. Для створення позитивного іміджу важливо навчитись керувати враженням про себе. З цією метою надзвичайно важливим виявляється формування здатності майбутнього фахівця до атракції, тобто вміння подобатись іншим, бути привабливим для роботодавця та колег. Це надасть йому можливість зайняти гідне місце на ринку праці, випередивши претендентів з однаковими фаховими характеристиками, проте без уміння правильно себе подати.

Отже, найбільш важливими умовами, які сприятимуть впровадженню потенціалу науково-педагогічних розробок в практичну діяльність вищих навчальних закладів, а також дозволять покращити якість вищої освіти відповідно до вимог сучасності, вважаємо:

1) тісний взаємозв'язок, взаємодію та взаємовідповідальність усіх учасників освітнього процесу, а також дотримання всіх законодавчих і фінансових зобов'язань, які існують між ними;

2) наполегливе мотивування науково-педагогічних працівників до впровадження інноваційних та інформаційних технологій;

3) подолання таких негативних рис педагога, як монологічність, інтелектуальність, в якій переважають формально-логічні структури мислення, що не піддаються сумніву, невизнання творчого потенціалу дитинства;

4) виховання у майбутнього фахівця цілеспрямованості, самостійності, творчості та гнучкості, не заперечуючи водночас активний розвиток знань, умінь і навичок, потрібних у кожній окремій професії, а також таких необхідних у сучасних умовах особистісних характеристик, як здатність до самовдосконалення, атракція й асертивність.

За таких умов з'являється можливість здійснення зворотного впливу у стосунках “суспільство – держава – наука – вищий навчальний заклад – викладач – студент”, що значно активізує ствердження гуманістичних тенденцій і впровадження прогресивних новітніх технологій у вищій освіті.

Список використаної літератури

1. Гришина, Т. В. Освітня технологія як професійний пріоритет учителя / Т. В. Гришина. – Х. : Вид. група “Основа”, 2003. – 96 с.

2. Педагогічні інновації : ідеї, реалії перспективи : збірник наукових праць. Вип. 10. – К. : Інститут реклами, 2007. – 276 с.

3. Сизон, В. Інноваційна педагогіка і технологічний потенціал вчителя / В. Сизон // Освіта. – 2004. – № 10. – С. 6.

4. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева, А. Е. Петров ; под ред. Е. С. Полат. – М. : Академия, 2005. – 272 с.

5. Психология и педагогика : учебное пособие / под ред. К. А. Абульхановой, Н. В. Васиной, Л. Г. Лаптева и др. – М. : Изд-во “Совершенство”, 1998. – 320 с.

6. Adair, John. Understanding Motivation. – Microsoft ® Encarta ® Reference Library, 2003.
7. Буряк, В. Умови та засоби самоосвіти студентів / В. Буряк // Вища школа. – 2002. – № 6. – С. 18–28.
8. Ковалев, А. Г. Личность воспитывает себя / А. Г. Ковалев. – М. : Политиздат, 1983. – 256 с.
9. Никифоров, Г. С. Теоретические вопросы самоконтроля / Г. С. Никифоров // Психологический журнал. – 1985. – Т. 6. – № 5. – С. 19–31.
10. Занюк, С. С. Психология мотивации / С. С. Занюк. – К. : Эльга-Н, Ника-Центр, 2001. – 352 с.
11. Erez, Zarley and Hulin. The Impact of Participation on Goal Acceptance and Performance // Academy of Management Review. – 1985. – March. – P. 51–56.
12. Vroom, V. Work and Motivation / V. Vroom. – N. Y. : John Wiley & Sons, 1964. – 438 p.
13. Lussier, Robert N. Human relations in organizations : a skill-building approach / Robert N. Lussier / 3-rd ed. – Boston : McGraw-Hill, Inc., 1996. – 560 p.
14. Re-Engineering's Buzz May Fuzz Results : High Goals and Focus Work Best // The Wall Street Journal. – 1994. – June 30. – P. A1.
15. Shalley, C. Effects of Goal Difficulty and Expected External Evaluation of Intrinsic Motivation / Christina Shalley and Greg Oldham // Academy of Management Journal. – 1985. – September. – 628 p.
16. Atkinson, J. An Introduction to Motivation / J. Atkinson. – N. Y. : Van Nostrand Reinhold, 1964. – 351 p.
17. Skinner B. F. Beyond Freedom and Dignity / B. F. Skinner. – N. Y. : Alfred A. Knopf, 1971. – 320 p.
18. Межличностное общение / Сост. и общая редакция Н. В. Казариновой, В. М. Погорьши. – СПб. : Питер, 2001. – 512 с.

Рецензент: кандидат педагогических наук, доцент Шупта О. В.