До дієвих загальних методів викладання фахових дисциплін обов'язково треба віднести використання технічних засобів навчання. Оптимального застосування технічних засобів навчання можна досягнути при використанні мультимедійного проектора. На лекціях з фахових курсів на екран проектуються схеми, таблиці, формули. При використанні технічних засобів навчання важливо поєднувати теоретичні положення та фактологічні дані.

Крім загальних методів при викладанні фахових дисциплін доцільно використовувати часткові методи подання лекційного матеріалу. Останні торкаються специфіки методичного забезпечення викладання окремих тем курсів. Тут, насамперед, найефективнішим є використання проблемного методу навчання.

Отже, методика викладання фахових дисциплін має ґрунтуватись на поєднанні загальних і часткових методів розгляду лекційного матеріалу.

Л. О. Савенкова, завідувач кафедри
педагогіки та психології, д-р пед. наук, проф.

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ВИКЛАДАЧА

За своїм змістом, формами та методами освіта не є незмінним феноменом. Вона завжди враховує перспективи й тенденції розвитку людства, національного буття народу.

Найзначущою особливістю сучасної системи освіти є співіснування двох стратегій організації навчання — традиційної та інноваційної. Інноваційна стратегія навчання вимагає від викладача оволодіння інноваційною професійною діяльністю, що дозволить йому впроваджувати інноваційні технології (такі, наприклад, як діалогове навчання; дистанційне, особистісно-орієнтоване, контекстне, проблемно-діяльністне, проективне; рефлексивно-творче, або як його ще називають, креативне навчання).

Застосуємо системний підхід до вирізнення структурних та функціональних компонентів інноваційної діяльності викладача.

Першим із цих компонентів є мотиваційний компонент інноваційної діяльності. Зауважимо. що традиційно мотивацію розділяють на внутрішню і зовнішню, маючи на увазі джерело спонукання.

У мотиваційному компоненті інноваційної діяльності дослідники виділяють наступні мотиви: матеріальні стимули, мотиви

самоствердження, професійні мотиви, мотиви особистісної самореалізації.

На наш погляд виділення цих чотирьох груп мотивів є виправданим, оскільки йдеться про людей з достатньо розвинутою самосвідомістю.

Розглянемо, як будується інноваційна діяльність викладача при явному домінуванні одного із названих мотивів.

1. Зовнішні стимули пов'язані з матеріальною винагородою за ті чи інші інноваційні елементи (а інколи і за діяльність) по впровадженню інновацій (наприклад, послаблення вимог до роботи, контролю за цією роботою).

Особливості роботи педагога з зовнішньою мотивацією полягають у тому, що він виконує необхідний і достатній з формальної точки зору обсяг роботи. Він орієнтований на зовнішні показники своєї праці. Викладач із вказаною мотивацією, більше ніж хто інший, не налаштований до змін у своїй праці. Якщо він і вдається до якоїсь новизни у роботі, то часто із-за того, щоб не «відставати від людей» або із-за службової необхідності.

Експериментальні матеріали показують, що таких викладачів ***двадцять два відсотки***.

2. ***Мотиви зовнішнього самоствердження (самоствердження через зовнішню позитивну оцінку, яку дають оточуючі).***

У цьому випадку викладач вводить інновації заради позитивного суспільного резонансу на його працю. Мотиви самоствердження можуть бути як усвідомленні, так і неусвідомлювані. Але в обох випадках вони мають велику спонукачу силу. Можливі різні варіанти. Перший має місце тоді, коли людина усвідомлює залежність між власним внеском в успішність діяльності і зовнішньою оцінкою цього внеску. Специфічна негативна особливість такого підходу полягає у виборі засобів, які обіцяють швидку й ефективну віддачу. Під час аналізу своєї діяльності викладач усвідомлено, а часто неусвідомлено акцентує увагу на позитивних моментах реалізації задуманого і не помічає або помічає не повною мірою невдачі.

Можливий і другий варіант: викладач усвідомлює, фіксує відсутність обов'язкового прямого зв'язку між власним вкладом у професійну діяльність і позитивною оцінкою цього вкладу оточуючими (що є основою найвищого самоствердження особистості). У цьому випадку для викладача, що змотивований на самоствердження, даний вид професійної діяльності є засобом ***самоствердження*** до тих пір, поки не знайдемо інший, більш ефективніший засіб, що реалізує даний мотив. У таких випадках спостерігається *тенденція* перетворити використання нових ефектив-

них методів у самостійну задачу, яка не пов'язана з цілями навчання, а з цілями особистісного успіху.

Ці мотиви, як показують результати експериментальних досліджень, характерні для ***тридцяти відсотків*** викладачів.

3. ***Третя група —*** *професійні мотиви*. Для цього виду мотивації характерним є спрямованість інноваційної діяльності на студентів.

Відповідаючи на запитання *«Що примушує Вас вводити **новизну** в педагогічний процес?»* — педагоги з цією мотивацією відповідають:

- бажання стимулювати пізнавальну активність студентів;
- бажання зрозуміти індивідуальні особливості студентів;
- бажання досягти кращого засвоєння знань та сформованості умінь у майбутніх фахівців.

Ці мотиви притаманні ***двадцять одному відсотку*** викладачів.

4. ***Четверта група —*** *мотиви особистісної самореалізації*.

На думку ряду дослідників, потреба в ***самоактуалізації***, яка полягає в прагненні людини «*бути тим, ким він може стати*», потенційно існує у всіх людей, але не у всіх проявляється у професійній діяльності, а тим більше усвідомлено. Самоактуалізація розглядається як безперервний процес, вибір із багатьох можливостей — «можливостей росту» (А. Маслоу). Стати «другосортним педагогом» — ***мотив***, який повинен відкидати кожний викладач. ***Мотиви самореалізації*** займають достатньо високе місце у системі *мотивів інноваційної діяльності викладача* (їх відмітили ***двадцять сім відсотків*** викладачів).

Якщо мотиви самореалізації пов'язані з *професійно-педагогічними мотивами*, то практично виключена поява *мотивів самоствердження*, які подавляють розвиток педагогічної діяльності.

Другий компонент інноваційної діяльності викладача — креативний.

Особистість кожного викладача характеризується *своєрідністю*, що й визначає ступінь його сприйняття *педагогічних інновацій*. Креативність викладача є одним із важливих факторів здійснення інноваційної діяльності.

У вітчизняній психології *креативність* розглядається як «творчість» — особлива якість людини, яка обумовлює ***здібність*** проявляти соціально значущу творчість.

Для того, щоб розвести *два поняття «творчість» і «креативність»*, користуються двома характеристиками:

— *процесуально-результативною* (для визначення «творчості»);

— *суб'єктивно-обумовлюючою* (для визначення «креативності»).

Результати великої кількості досліджень дозволили визначити *соціально-психологічні* портрети ***інноваторів***, що відносяться до *різних категорій*.

Оскільки процес сприйняття новизни значною мірою залежить від характеристик інноваторів, таким людям дались різні назви, тобто здійснювалась спроба їх класифікації. Він виділяє п'ять основних категорій.

Новатори — характеризуються авантюрним духом, схильні до ризику, азарту, вони намагаються апробувати любу новизну (ідею, метод), вони завжди відкриті новому (становлять ***п'ятнадцять відсотків*** викладачів-інноваторів).

Ранні реалізатори. Вони формують основний «контингент лідерів» тих чи інших новаторських напрямків. До них найчастіше звертаються за порадою та консультацією, їх посилено розшукують з метою прискорення інноваційних процесів (становлять **вісімнадцять відсотків**).

Рання більшість. Суб'єкти цієї групи вільно спілкуються з першими двома групами, але рідко виступають у ролі лідерів. Їм потрібно більше часу для прийняття рішення про впровадження чогось нового. Вони не хочуть ні виступати вперед, ні плестись у хвості інших. Але вони фактично йдуть за іншими у процесі сприйняття новизни і становлять **тридцять чотири** відсотки педагогів-інноваторів.

Пізня більшість. ***За складом свого характеру*** — це скептики. Із-за цього вони не освоюють нове до тих пір, поки не створиться велика група викладачів, які будуть висловлюватись на користь інновацій (***вісімнадцять відсотків*** викладачів).

Ті, що вагаються — представники традиційної, консервативної орієнтації. Вони орієнтуються на минуле, не вірять новаторам та ініціаторам змін. Вони є тормозом у розповсюдженні нового (***п'ятнадцять відсотків*** викладачів).

Третій компонент інноваційної діяльності викладача — операційний.

В основі реального здійснення інноваційної діяльності лежить система педагогічних умінь викладача, а саме: побудови концептуальної основи педагогічної новизни, що включає діагностику, прогнозування, розробку інноваційної програми, спілкування за ходом та результатами впровадження, корекція та рефлексія інноваційних дій. Сюди також входять: уміння йти на певний ризик; успішно вирішувати конфліктні ситуації, що виникають при реалізації нового; уміння знімати інноваційні бар'єри. Особливе значення слід надавати умінням, що пов'язані з саморегуляцією викладачем своєї професійної діяльності.

Четвертий компонент інноваційної діяльності викладача — рефлексивний.

Поняття рефлексія бере початок від латинського reflexio — повернення назад.

Виділяють наступні рефлексивні процеси: саморозуміння і розуміння іншого, самооцінка і оцінка іншого, самоінтерпретація та інтерпретація іншого.

Дані досліджень показали, що лише невелика кількість викладачів (***десять — п'ятнадцять відсотків***) здатні критично підійти до своєї професійної діяльності.

Звертаємось тепер до ***функціональних компонентів*** інноваційної діяльності викладача.

У науках, що вивчають ***соціально-педагогічний аспект*** діяльності людини під ***функцією*** розуміють найчастіше якісну характеристику, що спрямована на збереження, підтримування та розвиток системи.

Як зрозуміло, в інновації дві сторони: ***предметна***, — що нового створюється, вводиться, і ***процесуальна***, — як проходить народження, розповсюдження, освоєння нового. ***Процесуальна сторона*** визначає ***функціонування*** інноваційної діяльності.

Обґрунтовуючи ***функціональні компоненти*** інноваційної діяльності, слід орієнтуватись на ***соціально-психологічний підхід*** до вивчення інноваційних процесів, що передбачає уміння викладача встановлювати оптимальні стосунки зі всіма учасниками інноваційного процесу, уміння творчо вирішувати конфлікти, уміння аналізувати альтернативні концепції навчання.

Другий підхід, який є також однією із методологічних основ для вирізнення функціональних компонентів інноваційної діяльності викладача — *індивідуально-творчий* (теоретично обґрунтований В. А. Кан-Каликом).

Теоретичні дослідження показують, що викладач може орієнтуватись у специфіці студентів, знати методику викладання навчальних дисциплін, але не знати *самого себе як суб'єкта педагогічного впливу* і тому бути не готовим реалізувати себе.

Функціональні компоненти інноваційної діяльності викладача:

- особистісно-мотивована переробка навчальних програм;
- прийняття рішень про використання новизни;
- формування цілей і загальних концептуальних підходів;
- планування етапів впровадження інновацій у навчальний процес;
- прогнозування труднощів;
- уведення новизни в педагогічний процес.

Кожний із вказаних компонентів пов'язаний з корекцією та оцінкою інноваційної діяльності викладача.

Запропонована вченими система критеріїв рівнів сформованості готовності викладача до інноваційної діяльності, а саме:

творче сприйняття педагогічних інновацій пов'язане з відкритістю внутрішнього світу викладача культурі, суспільству, готовністю до змін, критичністю мислення, здібностями переборювати стереотипи у професійній діяльності;

творча активність особистості викладача проявляється ступенем інтелектуальної ініціативи, проявляється в педагогічній інтуїції та імпровізації;

методологічні й технологічні знання щодо введення нового у навчальний процес (передбачає володіння методологією педагогічного пошуку, технологією прийняття рішень, уміннями здійснювати вибір інноваційної проблеми);

педагогічне інноваційне мислення (має такі показаники: сформованість педагогічної рефлексії, проблемно-пошуковий характер діяльності, гнучкість й варіативність мислення, прагнення до професійного самовдосконалення).

культура спілкування у контексті інноваційної діяльності пов'язана з майстерністю введення бесід, вирішення конфліктних ситуацій, уміння терпляче ставитись до тих, хто думає по іншому, переборення психологічних бар'єрів у процесі колективних дискусій.

О. Ю. Саркісова, асистент,
кафедра педагогіки та психології

РОЗВИТОК УМІНЬ СПІВРОБІТНИЦТВА ТА КООПЕРАЦІЇ У НАВЧАННІ

Розрізняють два основних типа міжособистісної взаємодії: співробітництво (кооперацію) та суперництво (конкуренцію). Використання стратегії співробітництва припускає таку діяльність, коли просування кожного із партнерів до своєї мети сприяє або, як мінімум, не заважає реалізації цілей інших. Використання стратегії суперництва припускає досягнення мети одним із взаємодіючих індивідів та ускладнює або виключає здійснення мети інших учасників взаємодії.