

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЗИЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Романовская И. А.

ФГБОУ ВПО «Астраханский государственный университет», Астрахань, Россия (414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20"а")

Проведён анализ развития инновационной позиции преподавателя высшей школы в процессе организационного обучения. Описана структура и поуровневые характеристики инновационной позиции преподавателя. Представлены результаты исследования уровня сформированности инновационной позиции преподавателей Астраханского государственного университета. Отмечается необходимость качественного изменения повышения квалификации специалистов в сфере образования. В качестве основного пути оптимизации профессионального развития преподавателя рассматривается система организационного обучения, позволяющего повысить уровень конкурентоспособности образовательного учреждения. Значимым в данном контексте представляется определение возможностей внедрения в образовательный процесс вуза принципов организационного обучения, способствующих осознанному построению карьеры, совершенствованию научной и преподавательской деятельности, получению актуальных знаний и умений.

Ключевые слова: инновационная позиция, организационное обучение, повышение квалификации, преподаватель высшей школы.

THE DEVELOPMENT OF THE HIGHER SCHOOL TEACHER'S INNOVATIVE POSITION IN THE PROCESS OF ORGANIZATION LEARNING

Romanovskaia I. A.

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education «Astrakhan state university», Astrakhan, Russia (20a Tatischev street, 414056), e-mail: kafedraPNPO@gmail.com

The development of the higher school teacher's innovative position in the process of organization learning. The development of the higher school teacher's innovative position in the process of organization learning has been analyzed. The structure and level features of the teacher's innovative position are described. The results of studying the level of forming the Astrakhan State University teachers' innovative position are presented. The need for changing specialists' further training in education qualitatively is stressed. The system of organization learning allowing to raise the level of education institution competitive ability is considered to be the main way of optimizing the teacher's professional development. Determining the possibility of introducing the principles of organization learning that encourage conscious career making, perfecting academic and scholastic work, receiving relevant knowledge and skills into educational process seems to be significant in this context.

Key words: Innovation Position, Organization Learning, Advanced training, Higher School Teacher.

Введение

Совершенствование образовательной практики предусматривает акцентирование внимания на особой роли преподавателя высшей школы, от результатов деятельности которого зависит эффективность проводимых государством реформ. Это ориентирует высшую школу на необходимость качественного изменения повышения квалификации специалистов в сфере образования. В настоящее время безусловна потребность общества в преподавателях, готовых к обеспечению высоких результатов в педагогической деятельности, осуществлению инновационной деятельности. Эта задача может быть решена посредством формирования инновационной позиции преподавателей высшей школы.

Требования к реализации образовательного процесса в контексте новых стандартов призваны нацеливать преподавателей на овладение знаниями об основах инновационной деятельности в сфере образования. Результатом должна стать сформированная у преподавателя система мотивационно-ценностных отношений к инновационной деятельности, к себе как к преобразователю педагогических реалий, что создаст предпосылки для инновационной деятельности в профессиональной сфере и будет способствовать более эффективному развитию в условиях инновационно ориентированного образования.

Авторское исследование было осуществлено в 2011–2012 годах на базе Астраханского государственного университета. Целью исследования являлось выявление уровня сформированности инновационной позиции преподавателей высшей школы в процессе организационного обучения.

Под инновационной позицией преподавателя мы понимаем генерализованное образование личности преподавателя, в основе которого лежит система мотивационно-ценностных отношений к инновационной деятельности, а также к себе как к преобразователю педагогических реалий.

Инновационная позиция преподавателя высшей школы имеет свою структуру. Мы представляем инновационную позицию как структурное образование, включающее совокупность трех элементов: мотивационно-ценностного, когнитивного и операционального [1].

Мотивационно-ценностный компонент характеризуется совокупностью мотивационно-ценностных отношений к инновационной деятельности в профессиональной сфере. Когнитивный компонент включает в себя глубокие и прочные знания в области теории и методологии педагогики высшей школы, степень развития особого, научного стиля мышления, а также методологическую рефлексию. Операциональный характеризуется практически-действенным характером инновационной позиции преподавателей высшей школы и проявляется в сформированности определённых компетенций, необходимых для успешного и результативного осуществления инновационной деятельности.

Поскольку существуют объективные причины, связанные с начальным этапом вхождения в область инновационной деятельности, когнитивный компонент можно представить в виде формирующегося профессионально-инновационного мышления. В период профессионального становления оно может быть интерпретировано в качестве специфического видения окружающего мира, отражающего, в свою очередь, педагогические и методологические знания, способы умственных действий и основанного на творческом подходе к решаемым задачам. Подобное основание позволяет выделить три уровня

сформированности когнитивного компонента: низкий – характеризуется затруднениями в выполнении тех или иных заданий творчески-исследовательского характера, что связано с недостаточными знаниями в области инновационной педагогики и методологии; средний уровень характерен наличием отдельных творческих элементов при выполнении заданий творчески-исследовательского характера и проявлением умения осуществлять синтез полученных знаний; высокий заключается в творческо-поисковом подходе к выполнению творческо-исследовательских заданий, стремлением расширить круг знаний об инновационной деятельности.

Следующий компонент – мотивационно-ценностный – проявляется в направленности преподавателя на инновационную деятельность. Мы выделяем следующие уровни сформированности мотивационно-ценностного компонента: низкий уровень данного компонента инновационной позиции характерен пассивным отношением преподавателей к инновационной деятельности; определенные положительные эмоции появляются в связи с какими-либо удачами, однако самостоятельной целенаправленной активности в инновационной деятельности преподаватели не проявляют; средний уровень отражает активное и целенаправленное включение преподавателей в инновационную деятельность; их привлекает решение более сложных профессиональных задач; высокий уровень характеризуется собственно профессиональным интересом к инновационной деятельности.

Операциональный компонент представляет собой способ реализации инновационной деятельности. Мы определяем 3 уровня операционального компонента: низкий уровень сформированности характеризуется нечетким представлением о цели осуществляемой деятельности, отсутствием сознательного целеполагания и мотивации, произвольным выбором путей реализации инновационной деятельности; средний уровень характерен осознанным выбором средств осуществления инновационной деятельности; высокий уровень развития операционального компонента инновационной позиции характеризуется наличием целей, включенных в область активно-действенного освоения педагогической действительности; выбор способов осуществления деятельности сознателен, в процессе деятельности осуществляется её прогнозирование и корректировка.

Следует отметить, что представленные компоненты инновационной позиции взаимосвязаны, и их выделение может быть принято только условно. Мера ценности рассмотренных компонентов для развития инновационной позиции носит динамический характер и изменяется на различных этапах этого процесса.

При этом среди трех компонентов «катализатором» инновационной позиции является мотивационно-ценностный компонент. Именно мотивационно-ценностный компонент является ключевым, поскольку вокруг него структурируются основные свойства и качества

личности преподавателя. Данный компонент реализует ориентационную и активизирующую функцию, находя свое обобщение в отношении к инновационной деятельности, к себе как к преобразователю педагогической действительности [2].

Таким образом, мы представили поуровневую характеристику сформированности компонентов инновационной позиции преподавателя, что, в свою очередь, позволит наиболее полно оценить уровень сформированности инновационной позиции преподавателей высшей школы.

Развитие инновационной позиции преподавателя высшей школы предполагает максимально полное использование ресурсов организационного обучения с целью обеспечения качественных изменений профессиональной деятельности.

В изменяющихся обстоятельствах эффективность деятельности образовательной организации должна зависеть как от уровня развития профессиональной компетентности каждого преподавателя, так и от того, какова мера владения умениями и навыками взаимодействия, осознания и принятия миссии, видения, целей организации, готовности принимать ответственность за результаты труда [3].

Всё вышеизложенное позволяет сделать вывод о необходимости создания системы организационного обучения, позволяющего повысить уровень конкурентоспособности образовательного учреждения.

Создание и внедрение принципов организационного обучения в АГУ предоставит возможность каждому из сотрудников осознанно строить карьеру, научную и преподавательскую деятельность, получать актуальные знания и умения, а также внедрять их в профессиональной сфере. Это, в свою очередь, позволит университету занять лидирующее положение среди вузов.

В рамках нашего исследования особенно ценным нам представляется понимание категории «организационное обучение», под которым понимается динамический процесс распространения знаний по решению производственных проблем, в ходе которого сотрудники университета получают и применяют в работе полученные знания и практические навыки, позволяющие им более успешно и эффективно адаптироваться к изменениям внешней среды, вырабатывая при этом новые модели профессиональной деятельности, создающие конкурентное преимущество университету. Это процесс, в ходе которого происходит распространение интеллектуальной составляющей квалификации на «совокупного» работника, т.е. преобразование знаний отдельного сотрудника в знание всей организации [4].

Значение организационного обучения состоит не столько в повышении квалификации сотрудников, сколько в наращивании потенциала гибкости, изменчивости, адаптивности.

Именно при помощи организационного обучения, входящего в структуру образовательной системы, университет способен наиболее эффективно реагировать на современные процессы в экономической, социальной и технологической сферах. При этом реализация программ организационного обучения сотрудников способствует повышению уровня их профессиональной компетентности, обеспечивающей конкурентоспособность университета на рынке товаров и услуг. Не менее значимым в данном контексте видится обучение с опережением, что позволяет ориентироваться на изменения во внешней среде.

Современная образовательная ситуация в России требует превращения высшей школы в институт воспроизводства и создания культуры как развивающейся системы духовных ценностей, технологий и творчества.

В Астраханском государственном университете активно используются разнообразные методы организационного обучения, в том числе внутренние курсы обучения, являющиеся весьма востребованными и направленными на формирование высокого уровня профессиональной, в том числе инновационной позиции профессорско-преподавательского состава [5].

Внутренние курсы обучения – это один из способов организационного обучения, который реализует комплексный подход к профильному обучению и поддержанию необходимого уровня подготовки специалиста.

Поскольку в системе высшего профессионального образования возникла ситуация, характеризующаяся сокращением числа преподавателей, имеющих педагогическое образование, постоянным возрастанием требований к уровню профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава, а также обновлением содержания образования, необходима организация и проведение таких курсов, которые позволяли бы наращивать знания, развивать способности в различных областях.

Так, в университете регулярно проводятся семинары для преподавателей «Активные и интерактивные методы обучения», «Лидерство в образовании», «Основы бережливого производства».

При освоении содержания вышеназванных курсов формируется достаточно высокий уровень инновационной позиции научно-педагогических кадров вуза в области проектирования и внедрения компетентностно ориентированных программных документов через образовательные технологии активного и интерактивного обучения. Более того, это способствует развитию корпоративной культуры, обеспечивает определённый уровень взаимодействия сотрудников различных подразделений.

В ходе исследования было установлено, что высокого уровня инновационной позиции достигли 80.44 % преподавателей, принявших участие в опытной работе, тогда как данные

доэкспериментального среза свидетельствуют о том, что на высоком уровне сформированности этого образования находилось всего 8.7 % преподавателей. Также значительно снизилось количество преподавателей, имеющих низкий уровень сформированности инновационной позиции (с 56.52 % до 2.2 %).

Таблица 1

Уровни сформированности инновационной позиции преподавателей в начале опытно-экспериментальной работы

Группы	Уровни сформированности инновационной позиции		
	низкий	средний	высокий
Контрольные (44 чел. – 100 %)	28 63.64 %	13 29.6 %	3 6.81 %
Экспериментальные (46 чел. – 100 %)	26 56.52 %	16 34.8 %	4 8.7 %

Таблица 2

Уровни сформированности инновационной позиции преподавателей в конце опытно-экспериментальной работы

Группы	Уровни сформированности инновационной позиции		
	низкий	средний	высокий
Контрольные (44 чел. – 100 %)	5.91	50	34.1
Экспериментальные (46 чел. – 100 %)	2.2	3.7	80.44

Формирующий эксперимент показал, что в качестве наиболее оптимального пути, способствующего развитию инновационной позиции преподавателя и влияющего на уровень сформированности инновационной позиции, выступает система организационного обучения.

Практика реализации принципов организационного обучения в Астраханском государственном университете позволяет с уверенностью заявлять о том, что кардинальные изменения качества образовательного процесса возможны тогда, когда развиваются и совершенствуются все участники образовательного процесса, в том числе и преподаватели. Именно преподаватели являются одними из главных субъектов образовательного процесса в высшей школе.

В заключение необходимо отметить, что актуализация задачи эффективного использования кадрового потенциала высшей школы предполагает определение новых путей совершенствования профессиональной компетентности преподавателей. В изменяющихся условиях решение этой задачи возможно в рамках организационного обучения. Поэтому лейтмотивом всей статьи является идея о приоритетной роли организационного обучения в развитии инновационной позиции преподавателей высшей школы.

Список литературы

1. Романовская И. А. Структура исследовательской позиции будущего учителя // Современные наукоёмкие технологии. – 2010. – № 10. – С. 127-131.
2. Романовская И. А. Формирование исследовательской позиции будущих учителей // Вестник астраханского государственного технического университета. – 2006. – № 4. – С. 344-347.
3. Сорокопуд Ю. В. Модернизация подготовки преподавательских кадров высшей школы // Мир образования – образование в мире. – 2010. – № 3. – С. 27-33.
4. Трещев А. М., Сергеева О. А. Методы и формы организационного обучения сотрудников университета // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2012. – № 2. – С. 295-299.
5. Romanovskaia I. A., Shtrigel E. E. Learning organization of teachers at self-learning university // International journal of experimental education. – 2013. – № 2. – P. 7-9.

Рецензенты:

Трещёв Александр Михайлович, доктор педагогических наук, профессор, проректор по учебной работе, ФГБОУ ВПО «Астраханский государственный университет», г. Астрахань.

Прохорова Татьяна Николаевна, доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой педагогики и предметных технологий, ФГБОУ ВПО «Астраханский государственный университет», г. Астрахань.