

ТАБЕНСЬКА

Оксана Ігорівна

oksana.tabenska.68@gmail.com

УДК 378: 001. 895

ДОСЛІДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТІ

THE STUDYING OF INNOVATION TECHNOLOGIES IN EDUCATION

к.е.н., старший викладач,
Вінницький національний
аграрний університет

У статті досліджено сутність інноваційних технологій в освіті, питання технологій професійного розвитку та саморозвитку людини, а також переваги використання освітнього коучингу, взаємозв'язок навчання та практичного досвіду, принципи творчої співпраці, синергію в навчальній аудиторії.

В статье исследована сущность инновационных технологий в образо-вании, вопрос технологий профессионального развития и саморазвития человека, а также преимущества использования образовательного коучинга, взаимосвязь обучения и практического опыта, принципы творческого сотрудничества, синергия в учебной аудитории.

In the article the essence of innovative technologies in education, theoretical principles of change management, the issues of technologies of professional development and self-development of a person, as well as the advantages of using educational coaching, the relationship between learning and practical experience, the principles of creative cooperation, and synergy in the educational audience are explored.

Ключові слова: інновації, інноваційні технології в освіті, компетентності, електронне навчання, змішане навчання, освітнє інформаційне середовище, система комунікацій, інтерактивне навчання, педагогічні інновації, технології професійного розвитку та саморозвитку людини, освітній коучинг, принципи творчої співпраці, незалежність, залежність, взаємозалежність, реактивний фокус, проактивний фокус, принципи емпатичного спілкування, синергія в навчальній аудиторії

Ключевые слова: инновации, инновационные технологии в образовании, компетентности, электронное обучение, смешанное обучение, образовательное информационное пространство, система коммуникаций, интерактивное обучение, педагогические инновации, технологии профессионального развития и саморазвития человека, образовательный коучинг, принципы творческого сотрудничества, независимость, зависимость, взаимозависимость, реактивный фокус, проактивный фокус, принципы эмпатического общения, синергия в учебной аудитории

Key word: innovation, innovative technologies in education, competence, e-learning, mixed learning, educational information environment, communication system, interactive learning, pedagogical innovations, technologies of professional development and self-development of a person, educational coaching, principles of creative cooperation, independence, dependence, interdependence, reactive focus, proactive focus, principles of empathic communication, synergy in the educational audience

ВСТУП

Необхідно зазначити, що в організаціях існують постійні проблеми, як зменшити плінність співробітників, підвищити зацікавленість і продуктивність персоналу. Зарубіжні та вітчизняні вчені, керівники підприємств, пропонують успішно долати негативні обставини, перемагати в екстремальних умовах.

Сутність постіндустріального суспільства, реактивної та проактивної поведінки людини, проблеми та перспективи управління персоналом на сучасному підприємстві, інноваційну діяльність лідерів успішних компаній досліджували: Дж. Коллінз, Ст.Р. Кові, Б. Коул, М.Х. Мескон, Е. Демінг, М. Хаммер, Дж. Чампі, В. В. Боковець, А.О. Козинець, та інші.

Ефективна співпраця, зворотній зв'язок, взаємозалежність, синергетичний ефект в навчальній аудиторії створює передумови для якісних змін в житті окремої людини, підприємства, чи регіону, в цілому. Взаємозалежність передбачає дослідження та вико-

ристання на практиці креативних ідей співробітників та керівництва компаній для досягнення успіху в навчанні та підприємницькій діяльності.

МЕТА РОБОТИ полягає у дослідженні інноваційних стратегій розвитку організації, проблем та перспектив управління персоналом на сучасному підприємстві, інноваційної діяльності лідерів успішних компаній-десятиборців, сутності інноваційних технологій в освіті, питань технологій професійного розвитку та саморозвитку людини, а також переваг використання освітнього коучингу, взаємозв'язку навчання та практичного досвіду, принципів творчої співпраці, синергії в навчальній аудиторії.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою роботи є наукові праці, матеріали періодичних видань, ресурси Internet, нормативно-правові акти.

РЕЗУЛЬТАТИ

Постіндустріальне суспільство, нова фаза розвит-

ку цивілізації, пропонує взаємостосунки “людина – людина”, а світ стає переважно соціально-етичним. Логіка цивілізаційного процесу спрямована на розвиток людської особистості, удосконалює цінність людини, що стає все більш включеною не тільки в природні та технологічно-трудова а й соціокультурні процеси.

У постіндустріальній економіці вміння та здібності людини, увесь її інтелектуальний, психофізичний і соціокультурний потенціал, й навіть духовний стан, перетворюються на головний виробничий ресурс. Саме практичне застосування знань в процесі створення високотехнологічної продукції стає основним джерелом додаткової вартості. Таким чином, перетворення знань та здібностей людини на основне джерело багатства визначає людину та її високоякісну працю провідним чинником постіндустріальної економіки [1, с. 226].

Управління персоналом є одним із найважливіших напрямків в стратегічному управлінні підприємством, оскільки в умовах сучасного виробництва роль людини має велике значення, і її працездатності, рівню знань і кваліфікації надаються все більш високі вимоги.

Головна мета управління персоналом складається в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації. Основними завданнями, що вирішують структури з управління персоналом, є: планування потреби підприємства в трудових ресурсах.

Персонал підприємства – це один із видів її ресурсів. У цілому персонал не може розглядатися як однорідна субстанція, кожен працівник має індивідуальні мотиви і цінності. Система управління персоналом являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямлень діяльності, а також різних видів, форм, методів відповідного механізму управління, спрямованих на забезпечення постійного підвищення конкурентоспроможності підприємства в ринкових умовах, забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу [2, с. 294-299].

Головним завданням управління персоналом у сучасних умовах є поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку навиків працівників та стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня. Тому співробітники фірми постійно повинні намагатися підвищувати свій культурний і освітній рівень. Персонал є головною ланкою виробничого процесу на підприємстві. Якими б не були новітні технології, інноваційні ідеї [3, с. 83-88].

Наша цифрова ера має безліч можливостей, щоб дати людям уявлення про те, ким ви є або чим прагне стати ваша компанія, і в такий спосіб зробити їх вашими друзями. Замість креслення пропонують надати відеоматеріали, створити динамічний веб-сайт на підтримку нової компанії чи організації, використовувати відео конференції замість телефонних розмов і демонструвати усім зацікавленим переконливі презентації.

Покладаючись отак на цифрове спілкування, ми втрачаємо з уваги важливий аспект взаємодій між людьми: невербальні сигнали. Коли ви пояснюєте нову ідею, важко передати весь ваш ентузіазм телефоном – краще створити у виступі перед аудиторією. Емоції важко передати без невербальних сигналів. Наступ відео комунікації зруйнував деякі бар'єри, але відео – це лише невелика частина цифрового спілкування. Крім того, воно не здатне відобразити увесь масштаб особистості, її велич і гідність.

Чому такі деталі ще мають значення за цифровою ерою? Тому що “особа, яка має технічне знання, здатність породжувати ідеї. Бути лідером і надихати людей, дозріла для більшої прибутковості” [4, с. 14-16].

Позитивні риси лідера необхідні для подолання несприятливих обставин відображені на (рис. 1).

Американським консультантом і дослідником Ларі Константином було розроблено чотири організаційних парадигми, що характеризуються певними наборами властивостей у галузі управління, лідерства, прийняття рішень, організації взаємодії й комунікації, психологічних особливостей людей, здатних комфортно й продуктивно працювати у рамках відповідних форм.

Моделі організаційних змін відображені (рис. 2).

Надзвичайно проактивні люди визнають відповідальність. Вони не перекладають провину за свою поведінку на обставини, середовище чи його вплив. Їхня поведінка – це продукт свідомого вибору, що ґрунтується на цінностях, а не наслідок умов життя, який базується на почуттях.

Уміння підпорядковувати свої імпульси цінностям – ключова властивість проактивної особистості. Проактивних людей ведуть по життю цінності – ретельно обмірковані, дібрані й засвоєні. Авжеж, на проактивних людей впливають зовнішні стимули: фізичні, соціальні, психологічні. Проте їхня реакція на ці стимули (свідома чи підсвідома) буде вибором, що ґрунтується на цінностях.

Підприємства, суспільні групи, організації всіх видів (у тому числі родини) можуть бути проактивними. Проактивні індивіди мають здатність об'єднати свої творчість і винахідливість, щоб створити всередині організації проактивну культуру. Організація не мусить здаватися на милість середовища – вона здатна взяти на себе ініціативу, щоб втілити в життя спільні цінності й цілі індивідів, які до неї належать [7, с. 89].

Управління персоналом являється одним із найважливіших напрямків в стратегічному управлінні підприємством, оскільки в умовах сучасного виробництва роль людини має велике значення, і її працездатності, рівню знань і кваліфікації надаються все більш високі вимоги.

Головна мета управління персоналом складається в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації. Основними завданнями, що вирішують структури по управлінню персоналом, є: планування потреби підприємства в трудових ресурсах.



Рис. 1. Позитивні риси лідера необхідні для подолання несприятливих обставин [сформовано автором за даними [5]]

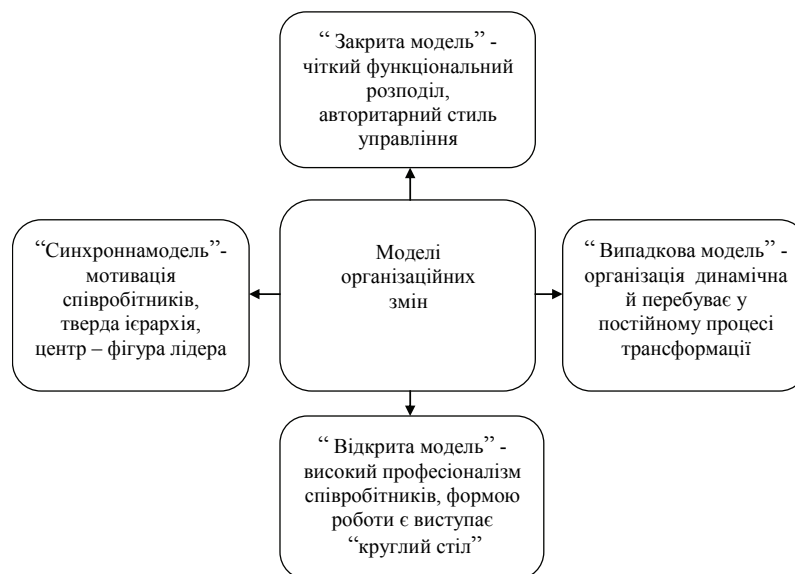


Рис. 2. Моделі організаційних змін [сформовано автором за даними [6]]

Персонал підприємства – це один із видів її ресурсів. У цілому, персонал не може розглядатися як однорідна субстанція, кожен працівник має індивідуальні мотиви і цінності.

Система управління персоналом являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямлень діяльності, а також різних видів, форм, методів відповідного механізму управління, направлених на забезпечення постійного підвищення конкурентоспроможності підприємства в ринкових умовах, ріст ефективності праці і якості роботи, забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу [2, с. 294-299].

Освіта і наука сьогодні стають пріоритетними чинниками розвитку соціально-економічного, духовного та політичного життя будь-якої країни. Визначальним чинником багатства країни є знання. У цих умовах особливого значення набуває проблема інновацій у сфері знань. Інноваційні методи забезпечують підняття освіти, її багатогранних секторів на якісно новий рівень. Інноваційні процеси в системі освіти засвідчують якісно новий етап взаємодії та розвитку науково-педагогічної і педагогічної творчості та процесів застосування її результатів.

Характерною є тенденція до ліквідації розриву

між процесами створення педагогічних новацій і процесами їх сприйняття, адекватного оцінювання, освоєння та застосування, а також до подолання суперечності між стихійністю цих процесів і можливістю та необхідністю свідомого управління ними [8, с. 1-12].

В Україні розроблена та пропагується технологія інтерактивного навчання. Інтерактивне навчання – це спеціальна форма організації пізнавальної активності, що має за мету створення комфортних умов навчання, за яких кожен учень відчуває свою успішність та інтелектуальну спроможність.

Суть інтерактивного навчання полягає в тому, що навчальний процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх учнів; учитель і учень є рівноправними суб'єктами навчання. Інтерактивне навчання сприяє формуванню навичок а вмінь як предметних, так і загальнонавчальних; удосконаленню життєвих цінностей; створенню атмосфери співробітництва, взаємодії; розвитку комунікативних якостей. Технологія передбачає моделювання життєвих ситуацій, використання рольових ігор, спільне розв'язання проблем.

Мережеві технології призначені для телекомунікаційного спілкування учнів з викладачами, колегами, працівниками бібліотек, лабораторій, установ освіти

тощо. Телекомунікаційний доступ до баз даних здійснюється через всевітню мережу Інтернет.

Інноваційна діяльність є специфічною і досить складною, потребує особливих знань, навичок, здібностей. Впровадження інновацій неможливе без педагога-дослідника, який володіє системним мисленням, розвинутою здатністю до творчості, сформованою й усвідомленою готовністю до інновацій. Педагогів-новаторів такого типу називають педагогами інноваційного спрямування, їм властиві чітка мотивація інноваційної діяльності та викристалізована інноваційна позиція, здатність не лише включитися в інноваційні процеси, але й бути їх ініціатором [9, с. 48-52].

Розглянемо ефективний інструмент особистісного й професійного розвитку окремих співробітників та команди в цілому – тренерство (коучинг). Коучинг сприяє збільшенню продуктивності роботи за рахунок поетапного плану виконання завдань. Додатковий ефект коучингу – розкриття потенціалу і мотивації співробітника.

Подібним до коучингу є наставництво. Наставництво – це форма професійної підготовки, за якої наставник як досвідчена особа допомагає підопічному як менш досвідченому працівнику набути необхідну професійну компетенцію, а також ввести у сферу соціально-психологічних стосунків, через які відбувається реалізація професійної ролі [10, с. 276-280].

Коучинг, за умови його використання як інноваційного інструменту при управлінні персоналом, включає в себе три унікальні компоненти:

1) синергія: персонал і коуч є партнерами, командою, що фокусується на цілях підприємства;

2) структура: менеджер бере на себе більше відповідальності і дій, мислить масштабніше і завершує свої плани завдяки професіоналізму і відповідальності коуча;

3) професіоналізм: коуч знає, як допомогти керівникам приймати кращі рішення, встановлювати кращі цілі, заробляти більше, реструктурувати професійне життя для досягнення максимуму продуктивності і задоволеності [11, с. 52-60].

Синергія – це перевірка того, чи справді викладачі й студенти повністю приймають принцип, за яким ціле є більшим за суму його частин. На початку існує безпечне середовище, у якому люди можуть відкрито навчатися й ділитися своїми ідеями. Та потім починається “мозковий шторм”, під час якого дух оцінювання підкорюється творчому духу, уяві і інтелектуальним зв'язкам.

А далі відбувається дивовижне. Уся аудиторія трансформується під впливом радості від нового поштовху, нової ідеї, нового напрямку, який важко визначити, проте люди, присутні в аудиторії, відчувають його майже на дотик. Синергія – це наче колективна угода між членами групи про те, щоб відкинути старі сценарії й узятися писати нові [7, с. 284].

ВИСНОВКИ

В статті досліджено сутність інноваційних технологій в освіті, питання технологій професійного роз-

витку та саморозвитку людини, а також переваги використання освітнього коучингу, взаємозв'язок навчання та практичного досвіду, принципи творчої співпраці, синергію в навчальній аудиторії.

Список використаних джерел

1. Захарчук Т.В. Інноваційні технології навчання в сучасній школі / Захарчук Т.В. // Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації: Український науковий журнал / Гол. ред. В.М. Бебик. – 2011. – № 3. – С. 226.

2. Ігнат'єва І.А. Удосконалення системи стратегічного управління персоналом сучасного підприємства / І.А. Ігнат'єва, Т.М. Сидоренко // Вісник КНУТД. – 2012. – № 6. – С. 294-298. – (Серія: “Проблеми економіки організацій та управління підприємствами”).

3. Козинець А.О. Проблеми та перспективи управління персоналом на сучасному підприємстві / А.О. Козинець // Менеджмент: теорія та практика. – 2014. – № 3. – С. 83-88. – (Серія: «Економіка і управління»).

4. Коул Б. Як здобувати друзів і впливати на людей у цифрову еру / Б.Коул ; пер. з англ. Я. Гордієнка. – К.: Країна Мрій, 2012. – 256 с.

5. Коллінз Дж. Величні за власним вибором / Дж. Коллінз, М.Т. Хансен. – К.: Наш Формат, 2014. – 384 с.

6. Стемковська Я.Є. Моделювання організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу / Я.Є. Стемковська // Теорія та методика управління освітою. – 2012. – № 9. – С. 1-11.

7. Кові Стівен Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей / Стівен Р. Кові; пер. з англ. О. Любенко. – 2-ге вид., стер. – Харків: Книжковий Клуб “Клуб Сімейного Дозвілля”, 2014. – 384 с.

8. Вакуленко В.М. Види інновацій в освіті та їх класифікація / В.М. Вакуленко. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2010. – Вип. 4. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2010_4_4

9. Грабовська Т. Реалізація інноваційних педагогічних технологій в освітніх закладах / Т. Грабовська, О. Грабовський, Т. Палько, Е. Соломка // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. – 2013. – Вип. 26. – С. 48-52. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2013_26_16

10. Павлов В.І. Коучинг та наставництво у підприємницькій діяльності України [Текст] / В.І. Павлов, О.Ю. Кушнірук // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – Львів: Львівська політехніка, 2012. – № 727: Менеджмент та підприємство в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – С. 276-280.

11. Короленко С.М. Коучинг як інноваційний інструмент ефективного управління персоналом / С.М. Короленко, Р.В. Короленко, Ю.О. Судакова. // Економіка. Управління. Інновації. – 2013. – № 1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2013_1_28.