



## ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ – ШЛЯХ ДО ПІДВИЩЕННЯ ПРЕСТИЖУ ВИКЛАДАЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**A** Розглядається проблема підвищення престижу викладацької діяльності, що потребує великих змін і розроблення стратегій. Доцільним є підняти питання впровадження інноваційних технологій у навчання, які б формували новий тип мислення, новий тип мислення, зорієнтований на ефективніше розв'язання виробничих, соціальних, культурних та інших проблем.

**Ключові слова:** інновація, інноваційні технології, команда, престиж.

**Анна Ентентєєва. Инновационные технологии – путь к повышению престижа преподавательской деятельности.**

**A** Рассматривается проблема повышения престижа преподавательской деятельности, которая требует больших изменений и разработки стратегий. Целесообразно поднять вопрос внедрения инновационных технологий в обучение, которые формировали бы новый тип мышления, зорієнтований на более эффективное решение производственных, социальных, культурных и других проблем.

**Ключевые слова:** инновация, инновационные технологии, команда, престиж.

**Ganna Ententyeyeva. Innovative technologies are the way of enhancing the prestige of teaching.**

**S** This article deals with the problem of raising the prestige of teaching that needs major change and development strategies. Reasonable to raise the question of the introduction of innovative technologies in education that would have formed a new mindset, a new style of business that focuses on a more effective solution of production, social, cultural and other issues.

**Key words:** innovation, technology innovation, team, prestige.

**Постановка проблеми.** Освіта значно змінилася під впливом нових викликів сучасності і в результаті сама стала одним із чинників кардинальної зміни суспільних систем. Глобалізація освіти розгортається у напрямку формування єдиного «освітнього простору», що ґрунтується на інтеграції національних освітніх систем.

У зв'язку з цим перед вищою школою стоїть завдання створити умови для підготовки інноваційно орієнтованих фахівців, які були б здатні забезпечити у перспективі прискорений розвиток високотехнологічних галузей із високим експортним потенціалом, що дозволить підтримувати високий темп розвитку національної економіки. Цей процес здійснюється не просто, адже він вимагає нових форм організації й функціонування вищих навчальних закладів, підвищення престижу викладачів, посилення адаптивного потенціалу навчальних програм, методів викладання, на що й звертаємо увагу в статті.

За результатами опитування, проведеного у вересні 2012 року Інститутом Горшеніна, 37,9% респондентів назвали професію вчителя непрестижною, ще 36,2% – звичайною, рядовою. Сумарно 72% опитаних вважають, що професія вчителя швидше не дозволяє її представникам нормально забезпечити себе матеріально. Тільки для 27% респондентів школа чи інший навчальний заклад є головними носіями моральних цінностей.

**Мета статті** – розглянути та проаналізувати стан проблеми престижу викладацької діяльності як основи інноваційної програми освіти України, а також з'ясувати фактори, що ускладнюють педагогічний процес і знижують престиж педагогічної праці, та представити особистий шлях вирішення цієї проблеми.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Розглядаючи питання, пов'язані з педагогічною працею, варто зазначити, що присвячена безмежна кількість робіт, зокрема у працях І. Бежа, Ю. Білухи. І. Дичківської, М. Кларіна, В. Євдокимова, І. Підласого, С. Подмазіна. І. Прокопенка, Г. Селевко, розкриті інноваційні педагогічні технології. Такі вчені як А. Беляєва, В. Безпалько, Ю. Васков зосереджують увагу на обґрунтуванні методологічних засад аналізу впровадження сучасних освітніх технологій у процес підготовки фахівців. Дослідженню проблем розвитку, тенденцій становлен-

ня і сучасного стану освітніх систем і педагогіки зарубіжних країн присвятили роботи відомі вітчизняні і російські науковці: К. Салімова, Б. Вульфсон, В. Кларін, О. Джуринський, В. Лалчинська, О. Сухомлинська, Л. Пуховська, С. Сисоєва, І. Соколова, Г. Алексєвич, І. Костицька, М. Лещенко, З. Малькова, Н. Шкарбан, А. Парінов, Я. Полякова, Г. Марченко.

**Виклад основного матеріалу.** Перікл стверджував: «Треба намагатись зробити свою державу центром культурного життя, освіти, високої моралі і духовності. Треба розвивати нашу схильність до чудового та віддаватись наукам для підняття сили духа» (із виступу Перікла // Гуманна педагогіка. – 2013. – № 2(15). – С. 15).

Наші погляди на людину, світ і життя неперервно змінюються, завжди професія вчителя – була одним зі стовпів, на якому трималася будова світової цивілізації. На жаль, соціальний статус, авторитет учительської професії втрачає свою соціальну вагу. Це, як відомо, загальнопланетарна, загальноєвропейська проблема, за винятком таких країн, як Фінляндія, де професія вчителя залишається привабливою для молоді, а «педагогічна освіта, відповідно – одна з найпопулярніших університетських навчальних програм» [1]. У Європі ситуація складається так, коли, з одного боку, визначається, що вчителі «залишаються ключовими фігурами в освіті», а з іншого, констатується, «що, не зважаючи на певні особливості в окремих країнах, загальною тенденцією в Європі є зниження статусу професії вчителя». Схожа ситуація і в нашій країні, де результати «соціологічного опитування свідчать про низьке суспільне визнання професії вчителя».

Професія вчителя сьогодні не може вважатися престижною – так вважає (58%) українців. Деякі респонденти також відзначали, що дана професія, безумовно, є престижною і шанованою, але, на жаль, не в нашій країні. Ще Жак Барвен (1907 р., американський історик культури і педагог) сказав: «Вчительство – не втрачене мистецтво, але повага до вчительства – втрачена традиція».

Дійсно, в очах обивателів учитель сьогодні є скоріше «соціальним працівником», в обов'язки якого входить приведення кожної дитини до якоїсь «розумової кондиції», гарантованої Конституцією. Звичайно ж, втрату престижу та

авторитетності вчительської професії не можна списувати виключно на ту обставину, що держава, виділяючи колосальні кошти на проведення чемпіонату Європи з футболу, не знаходить грошей на гідну оплату нелегкої праці педагогічних кадрів. «А справді ж у системі освіти є маса людей, для яких вчити дітей – це покликання. На жаль, неповага до вчителя – це елемент моралі нашого сучасного суспільства і його системи цінностей», – говорить директор Центру освітнього моніторингу Павло Полянський.

Нам треба багато чого змінити, і тільки тоді можна буде з упевненістю сказати, що професія вчителя престижна в усьому світі! А як відомо почати треба із самого себе, і тут доцільним є підняти питання впровадження інноваційних технологій у навчання. Згідно зі статистикою 72% викладачів України не бажають удосконалюватися і не мають професійних умінь упровадження інноваційних технологій, використовуючи традиційні методи навчання, що веде у свою чергу до освітньої деградації нації.

Необхідно, щоб навчання формувало новий тип мислення, новий стиль діяльності, зорієнтований на ефективніше розв'язання виробничих, соціальних, культурних та інших проблем. Тому саме професійна педагогічна діяльність викладача як носія духовних цінностей, спадкоємця покоління покликана сприяти утвердженню гуманної, демократичної особистості, здатної до саморозвитку, самореалізації своїх інтересів та обдарувань. Для того, щоб зазначене було реалізовано, Україні потрібна нова інноваційна стратегія, яка б зосередила увагу на становленні науково-технологічного укладу і визначила такі його напрямки, завдяки яким країна може вийти в лідери. І тут необхідно розглядати проблему підняття престижу викладацької діяльності, як інноваційності, на рівні навчального закладу. Як приклад, розглядаємо школу Казанського, яка заснована на світі мистецтва як провідник у світ науки. Школа Ямбурга, де велика увага приділяється додатковому навчанню соціально-культурного життя школи: велика кількість ритуалів, шкільних традицій.

Щодо ВНЗ, так це усвідомлення того, що сьогодні важливим є формування людини з моральними цінностями. Особливістю є необхідність кардинальної зміни світосприйняття як тих, що навчають, так і тих, що навчаються. Для цього, у першу чергу, такі зміни повинні відбутися у самого педагога як провідника інновацій. Якщо раніше основою навчання була знаннева парадигма (розповіді учням – записали – прочитали – розповіли – послушали інших – самостійне завдання), то сьогодні переважає компетентнісна парадигма (вміння) – це дослідницька, проектна діяльність.

Сьогодні викладачі все частіше задають питання «як?» І чим швидше теорія відповість на це питання, а виходячи з цього, роз'яснить «як зробити навчання продуктивним», тим ефективніше буде взаємодія педагогічної науки і практики у ВНЗ. Якщо брати за вихідний початок викладача, який використовує те чи інше нововведення, то схема процесу впровадження буде виглядати приблизно так: виникнення у педагога потреби в нових засобах для практичної діяльності → мотивація (інтерес) до нововведень формування умінь → використання нововведення в особистому досвіді → своя оцінка досвіду → творче застосування і подальший розвиток нового.

Труднощі, пов'язані з управлінням інноваційним розвитком полягають не тільки в доцільній інформатизації, скільки у створенні необхідної команди, яка з першого моменту бере на себе провідну роль в управлінні інноваційними змінами в закладі освіти. «Під командою розуміють групу людей, що діє як спільнота, в якій забезпечується ефективне досягнення результатів організації та задоволення особистих і соціальних потреб її членів» [6, с. 12–15].

Відтак, головними ознаками команди визначають спільну мету, належність, діяльність, спрямовану на досягнення цілей, підтримку і турботу, синергію. Під час формування ефективної команди управління інноваційними змінами

обов'язковими є визначення філософії організації, правил роботи з колективом, спілкування з людьми мовою значущих для них цілей, виокремлення правил взаємодії в управлінській команді та команді інноваційних змін, закріплення прийнятої всіма учасниками моделі організації, координування дій окремих учасників і підрозділів, розподіл ролей і відповідальності тощо. Насправді від вдалого створення команди, визначення алгоритму та розподілу ролей багато в чому залежить успіх справи.

Перевагами командної роботи також є: зниження непродуктивної конкуренції (конкуренція конструктивна тоді, коли йдеться про «боротьбу» з конкурентами, а не між колегами; внутрішня конкуренція негативно впливає на мораль персоналу, підриває здатність організації досягнути поставленої мети); розповсюдження знань (наіфективніші команди обов'язково діляться отриманими знаннями й уміннями); стимулювання спілкування (формальні організаційні структури перешкоджають вільному спілкуванню); досягнення спільної мети (у членів команди з'являється стимул співробітничати в ім'я досягнення спільної мети).

Педагоги за своєю природою схильні до змін, хоч і не позбавлені консерватизму. Вони по-різному бачать нове й займають різні позиції стосовно педагогічних інновацій.

Таблиця 1

Етапи впровадження інноваційних технологій

Зародження	Прийняття рішення про створення команди інноваційних змін. Пітер Друкер зазначив, що сучасна організація не може бути організацією начальників і підлеглих. Вона повинна бути побудована як одна команда.
Формування	Загальний напрямок інноваційних змін, розподілення, роз'яснення, інформування, навчання та надихання власним прикладом.
Адаптація	Заохочення, підтримка, запобігання невдоволення і конфліктів у команді.
Стабілізація	Активізація всієї команди, розробляється етичний кодекс.
Функціонування	Консультації, взаємодопомога і взаємопідтримка.

За даними соціологічних досліджень шкіл Луганської області, лише 8% педагогів працюють як новатори, кожен п'ятий зорієнтований на традиційні способи діяльності, з недовірою ставиться до інновацій. До ідеї про необхідність інновацій багато викладачів через невдоволеність власною професійною діяльністю в межах традиційного педагогічного процесу. Тільки випробувавши себе в різних моделях навчання й виховання, можна адекватно обрати особистісну і професійну спрямованість, методи, прийоми, способи роботи. І саме робота в команді сприятиме зацікавленості у своїй справі, комфортному інноваційному середовищу та фокусуванню на потрібні результати інноваційної діяльності. Особливо, це актуально під час інноваційних процесів, адже робота в команді – фактор успіху управління впровадження інновацій.

**Висновки.** Вважаємо доцільним формувати ефективну команду інноваційних змін для підвищення кваліфікації вчителів, щоб надати їм можливість бути в курсі нових відкриттів у своїй галузі викладання, отримувати та вдосконалювати знання з предмета на основі останніх досягнень науки.

Література

1. Андрущенко В. П. // Вища освіта України. – 2012. – № 1. – С. 5–9.
2. Барно О.М. Інноваційна педагогіка: монографія. – К.: 2013. – С. 252.
3. Дічек Н. Розвиток української педагогічної думки: віхи поступу / Н. Дічек // Рідна школа. – 2012. – №6. – С. 79–80.
4. Інновації у вищій освіті: проблеми, досвід, перспективи: монографія / за ред. П. Ю. Сауха. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2011. – 444 с.
5. Нестеренко Г. Інноваційна спрямованість підвищення кваліфікації викладачів ВНЗ / Г. Нестеренко / Глея: [збірник наукових праць] / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К.: Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2012. – Випуск 56 (№ 1). – С. 461–465. – (Серія Філософські науки).
6. Сенчук Ж. Формування ефективної команди управління інноваційними змінами в закладі освіти / Ж. Сенчук // Імідж сучасного педагога. – 2012. – С. 12–15.