

**Загоруля, Т.Б.,**

**к.п.н., доцент**

Инновационные педагогические технологии в высшем образовании

**Zagorulya, T.B.**

**Candidate of Pedagogics,**

**Assistant Professor**

Innovation pedagogical technologies in higher education

**Аннотация.** Автор статьи считает, что использование инновационных педагогических технологий в образовательном пространстве вуза способствует развитию свойств инновационной личности и студента, и преподавателя. Как один из эффективных способов развития инновационной культуры личности, инновационные технологии содействуют повышению качества образования.

**Annotation.** The author considers that the use of innovation pedagogical technologies in the educational space of VUZ (Institute of Higher Education) contributes to the development of the properties of innovation personality and student, and instructor. As one of the effective methods of the development of the innovation culture of personality, innovation technologies contribute to an improvement in the quality of formation.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** ИННОВАЦИОННЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ, КЕЙС-ТЕХНОЛОГИЯ, МЕТОД ПРОЕКТОВ, ГРУППОВАЯ РАБОТА, АССЕРТИВНОСТЬ.

**KEYWORDS:** INNOVATION PEDEGOGICAL TECHNOLOGIES, CASE-TECHNOLOGY, THE METHOD OF PROJECTS, GROUP WORK, ASSERTIVNESS.

В данной статье мы рассмотрим инновационные технологии как феномен культуры, который реализуется в системе современного образования и связывается с его качеством. Это актуально для исследования в настоящем, потому что в прошлом главные показатели успешной

деятельности вузов определялись количественными показателями. Качество современного образования в нашей стране определяется совокупностью показателей различных аспектов учебной деятельности образовательного учреждения, создающего условия для успешной социализации и идентификации личности, ее профессионализации. К ним относятся: целеполагание, содержание образования, технологии (формы и методы), материально-техническая база и кадровый состав учреждения, в частности, квалификационный уровень преподавателей. Остановимся на технологиях и прежде всего инновационных, более всего свидетельствующих о возможности достижения нового качества образовательного процесса и получаемых результатов. При этом акцентируем внимание на том, что систематическое использование инновационных технологий (форм и методов), является и способом развития инновационной культуры личности студента, будущего специалиста, компетентного профессионала, реализующего творческий потенциал вуза. Остановимся подробнее на взаимосвязи и взаимодополнительности содержания понятий «инновационная культура» и «инновационные технологии».

Вслед за В.И. Долговой, мы рассматриваем инновационную культуру, с одной стороны, как особый вид культуры, с другой стороны — как элемент, присутствующий в каждом виде культуры [1, С.65–71]. В.И. Долгова представляет инновационную культуру как некую область пересечения различных видов культур (организационной, правовой, политической, профессиональной, личностной и т. д.), отражающую их поступательное развитие, прогрессивные тенденции, инновационный характер. Инновационная культура определяет всю жизнедеятельность общества и человека, сохраняя и развивая при этом и какие-то традиции.

Что касается факторов, сдерживающих инновационное развитие, то к ним относим, разделяя в целом позицию Л.И Ключковой, дополняя ее, следующие. Во-первых, обобщенно это человеческий фактор, который определяет развитость/неразвитость «инновационной культуры» в обществе,

экономике и управлении. Это касается профессионалов и многих из них менеджеров образования, тех, кто, прежде всего, должен понимать и решать задачи инновационного развития, в том числе и лицами, наделенными соответствующими полномочиями, отвечающими за ее решение. Во-вторых, недостаточная эффективность образовательной и научной инфраструктуры; невысокий социальный статус науки и особенно педагогической, также и новаторов, включая педагогов, в российском обществе, в целом недостаточное развитие так называемого «креативного класса» [3, С.3]. Мы добавим, в-третьих, низкий уровень мотивации преподавателей вуза, сдерживающий овладение современными дидактическими средствами. Как показывает наше исследование, многие из них совершенствуются в предметном содержательном компоненте учебной дисциплины, но не в ее технологической составляющей. В то же время, инновационное развитие всех отраслей отечественной экономики и социальной сферы требует формирования инновационной образовательной среды, в которой со студенческих лет успешно развивается инновационная культура личности.

Подчеркнем, что в настоящее время дидактика высшей школы использует богатый арсенал инновационных технологий, непосредственно влияющих на становление и развитие инновационной культуры студентов и преподавателей. Например, использование в вузовском обучении кейс-технологии (Case Study). Она зародилась в Гарвардском университете, в бизнес-школе еще в 1870г. (первые же подборки кейсов были опубликованы в 1925г.). И сейчас Гарвард остается лидером использования кейс-технологии в обучении – до 30%- 40%- 50% и более процентов учебного времени студент за годы обучения решает до 700 кейсов (бизнес, юридическая, медицинская, языковая практика и т.д.). К середине XXв. сложился алгоритм и стал широко использоваться.

Остановимся конкретнее. Главная задача использования данной технологии состоит в применении теоретических знаний на практике, в частности, при анализе имевших место конкретных ситуаций, реальных

событий. Анализ ситуаций происходит в совместных усилиях небольшой группы студентов (иногда индивидуально), направленных на выработку практического решения и его презентации. Виды ситуаций используются разные: ситуация – проблема, направленная на поиск причин возникновения того или иного факта, случая, требующая анализа и формулирование подпроблем, конкретных задач и их решение. Ситуация – оценка требует осмысление принятых решений и их оценивание по определенным критериям.

Ситуация – иллюстрация, когда приводятся примеры ситуаций и предложенных решений жизненных проблем. Ситуация – упражнение предполагает решение проблем по аналогии. Что касается вклада, который данная технология делает в обогащение содержания и овладение умениями, то к последним относим следующие. Аналитические умения – находить общее и особенное, выделять существенное, классифицировать, добывать недостающую информацию, мыслить ясно и логично. Практические умения – использование теории, принципов, методов. Креативные умения связаны с генерацией идей, поиском альтернативных решений, заявкой на авторский подход. Коммуникативные умения выражаются в том, что не умеют многие – слушать других, убеждать оппонентов, находить единомышленников, делать взвешенные выводы. Социальные умения связаны с оценкой поведения других, контроля себя для поиска компромисса, консенсуса. Саморефлексия усиливается анализом согласия и несогласия с другими, умением владеть собой, убеждать, позиционировать себя, владеть вербальными и невербальными средствами. Полагаем, что излишне говорить о том, как все это ценно для развития личности студента, овладевающего инновационной технологией, здесь важно многое – когнитивная, эмоциональная, коммуникативная, деятельностная и, конечно, рефлексивная сферы личности находятся во взаимодействии и взаимно обогащают друг друга. Это создает предпосылки для достижения ситуации успеха в учении, ассертивного поведения, столь необходимых в жизненном опыте студента.

Данная технология активно применяется автором на занятиях по дисциплинам «Менеджмент» и «Организационное поведение» (ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»). Например, на занятии по дисциплине «Организационное поведение» учебная группа делится на мини-группы по 2-4 чел., затем каждая мини-группа получает информационную папку, в которой содержатся: кейс, задание к кейсу, «шпаргалка» (краткий обзор изучаемой темы или вопроса по теме). Каждая мини-группа выбирает лидера, который отвечает за работу группы, за представление результата обсуждения. На решение кейса, как правило, отводится 30-35 минут, далее из числа студентов выбирается жюри, которое оценивает представляемые работы. Члены жюри получают листы, где обозначены критерии оценивания и баллы. Во время представления результатов решения кейса студенты задают вопросы, участвуют в обсуждении, получают дополнительные баллы за работу. Рассмотрим один из вариантов кейса, предлагаемого студентам.

#### Кейс №5 ««СЛИВКИ» ДЛЯ ЗАГРАНИЦЫ ИЛИ КАК ОСТАНОВИТЬ УТЕЧКУ КАДРОВ?»

Предприятие занимается созданием электронного оборудования на экспорт. Привлекать талантливых специалистов в компанию HR-у стоит огромных усилий и изобретательности. Более чем скромные зарплаты не становятся аргументом в пользу принятия карьерного предложения. Молодых людей привлекает, скорее всего, возможность стажировки у зарубежных партнеров, которую компания предлагает как хороший бонус.

Специалисты соглашаются, работают, учатся многому. Потом приезжают партнеры организации, смотрят, кто и как себя покажет, и предлагают самым лучшим пройти стажировку, чтобы быть «на уровне», повысить квалификацию. Все расходы по такой поездке (проживание, питание, даже стипендия на период обучения) партнеры берут на себя.

Стоит ли говорить о том, что после стажировки мало кто из специалистов возвращается не только в эту организацию, но и в Россию

вообще. Получается, что предприятие постепенно становится кузницей кадров для иностранных компаний. Вернуть специалистов обратно не удастся, платить зарплаты на уровне западных компаний организация также не может. Но и отказаться от стажировок не получается – это условие прописано в контракте с деловыми партнерами.

Задание.

Обсудите сложившуюся ситуацию. Определите, что необходимо сделать, чтобы остановить утечку кадров в компании?

Разработайте комплекс предложений и рекомендаций. Аргументируйте свой ответ.

Студенты предлагают такие варианты решений: изменить условия контракта с западными компаниями; утечку кадров превратить в бизнес по подготовке специалистов для тех же западных компаний; изменить условия найма на работу в части гарантированного срока работы, бонусов, премий и штрафов при разрыве трудового контракта; за обучение специалиста на предприятии либо возмещаются расходы (при увольнении ранее оговоренного срока), либо предусматривается отработка специалистом определенный период времени на данном предприятии.

Проведя контент-анализ рабочих программ учебных дисциплин «Коммуникативные технологии», «Менеджмент», «Организационное поведение» (ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»), «Финансовый менеджмент» (ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет») мы выявили, что учебный материал и сам процесс изучения данных дисциплин обладают необходимым педагогическим потенциалом. При этом сам образовательный процесс также обладает потенциалом развития у студентов свойств инновационной личности, как содержанием изучаемого материала, так и методами его изучения, характером взаимодействия всех участников образовательного процесса: студент-преподаватель, студент-студент, учебная группа и преподаватель, коллектив группы и отдельный студент.

Потенциал актуализации свойств инновационной личности студента обнаруживается в том, что изучение, например, учебной дисциплины «Финансовый менеджмент» (ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет») способствует развитию критического мышления, аналитических способностей, умению давать аргументированные ответы на вопросы и т.д. Как убеждает наш опыт, эффективной является групповая работа, потому что создает благоприятные, если не сказать комфортные условия для группового содержательного диалога сначала в малой группе, потом большой. Это объясняется реальным наличием разных точек зрения, часто противоположных, различных доводов и опровержений. Опыт работы со студентами убеждает в воспитательной ценности групповой работы при использовании интерактивных методов обучения, содействующих развитию у студентов свойств ассертивности. Предметное и технологическое разнообразие групповой работы этому содействует. Так, в группах МН-12, МС-12, где обучаются иностранные студенты из КНР, на занятии по учебной дисциплине «Финансовый менеджмент» автором был применен интерактивный метод обучения «Презентация компании». Работа осуществлялась в малых группах (5-6 чел.). Каждая малая группа выбирала лидера, который получал от преподавателя информационную папку. Информационная папка содержало: Буклеты, альбомы (информация о компаниях (например, «Леруа Мерлен», «Патра», «Калина» и т.д.), 3 штуки), Памятки (содержат задание, пояснение к заданию, 5-6 штук). Из числа студентов выбиралось жюри (3 чел.), которое оценивало работу студентов по таким критериям, как: содержательность, ораторское искусство, умение убеждать. Преподаватель объявлял, что данная работа оценивается в 12 баллов (максимальное количество баллов), работа студентов в жюри оценивается в 6 баллов, дополнительный вопрос при обсуждении – 2 балла. Далее преподаватель пояснял, какие задачи стоят перед каждой малой группой:

- прочитать задание, распределить функционал внутри малой группы;

- внимательно изучить информацию, представленную в буклетах, альбомах;

- команда в течение 10-15 минут должна представить компанию.

Задание включало в себя следующие позиции: название организации; определить ОПФ организации; назвать миссию организации; описать выпускаемый продукт (базовый продукт или базовую услугу); пояснить организационную структуру управления; представить организацию в виде открытой системы (описать макроокружение, микроокружение, их взаимодействие).

Далее, после презентации компании, результаты обсуждались учебной группой: задавались вопросы выступающим, высказывались суждения одобрения или несогласия с выступающими.

Заметим, что систематическое применение инновационных педагогических технологий предъявляет к преподавателю высокие требования, т.к. от него требуется высокий уровень профессиональной компетентности. Он, к тому же выполняет, порой несвойственные ему функции психолога-фасилитатора, игротехника, эксперта и т.д.

Каждый из названных новых видов профессиональной деятельности преподавателя требует развития свойств инновационной личности: коммуникативная компетентность (педагогу необходимо использовать навыки активного рефлексивного слушания и задавания вопросов); интерактивная компетентность (способность организовать интерактивное, эффективное взаимодействие обучаемых на основе интенсивных технологий; умение управлять командной работой); перцептивная компетентность (умение научить правильному восприятию обучаемыми друг друга, формированию благоприятного первого впечатления и взаимопонимания на эмоциональном и когнитивном уровнях); игротехническая компетентность (специальные знания и умения по интенсивным интерактивным технологиям: знание разновидностей интенсивных технологий и технологий игрового моделирования, подготовка, проведение, анализ и оценка результативности



игровых технологий, использование техник обратной связи, подведения итогов).

Также преподавателю необходимо владение: креативными технологиями и умениями создать творческую атмосферу на занятии, техниками снятия напряжения и оказания психологической поддержки обучаемым. Овладевшего такой компетентностью педагога можно назвать игротехником [4, С.160].

Таким образом, использование инновационных педагогических технологий в образовательном пространстве вуза способствует развитию свойств инновационной личности и студента, и преподавателя. Как один из эффективных способов развития инновационной культуры личности, инновационные технологии содействуют повышению качества образования, способствуют реализации концепции фасилитации в современном образовании.

### **Список литературы**

Долгова В.И. Акмеологическая сущность инновационной культуры кадров государственной службы // Вестник Челябинского университета. Сер. 5: Педагогика. Психология. 1999. № 1. С. 65–71. URL: [http://www.lib.csu.ru/elbibl/vestn\\_arh.shtml#2005](http://www.lib.csu.ru/elbibl/vestn_arh.shtml#2005) (дата обращения: 14.07.2014).

Дудина М.Н., Загоруля Т.Б. Андрагогика и педагогика: проблемы преемственности и взаимосвязи. Екатеринбург. Изд-во УрГУ. 2008.

Клочкова Л.И. Развитие инновационного потенциала личности. М.: УЦ «Перспектива». 2011. 28с.

Панфилова А.П. Инновационные педагогические технологии. Активное обучение. М. 2009. 192с.