

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій
Кафедра психології та соціальної роботи

ЯКИМИШИН Ольга Сергіївна

на тему:

**«Психологічні особливості впровадження інноваційних технологій
навчання у закладі вищої освіти»**

спеціальність: 053 – Психологія
освітньо-професійна програма – Психологія

Кваліфікаційна робота

Виконав:

Студентка групи ПСЗм-21
Якимишин Ольга Сергіївна

Науковий керівник:

канд. психол. н., доцент кафедри психології
Мудрак Марія Афанасіївна

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту

«__» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри

_____ **А.Н. Гіряк**

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	7
1.1. Особливості діяльності закладів вищої освіти в сучасних умовах.....	7
1.2. Впровадження інноваційних технологій навчання як засіб підвищення ефективності функціонування закладу вищої освіти.....	14
1.3. Психологічні передумови професійного становлення готовності студентів до впровадження інноваційних технологій навчання.....	24
Висновки до першого розділу.....	30
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕФЕКТИВНОГО ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	32
2.1. Організація дослідження зв'язку між інтегральною індивідуальністю студентів та викладачів у процесі впровадження інноваційних технологій.....	32
2.2. Аналіз результатів експериментального дослідження.....	42
Висновки до другого розділу.....	57
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	59
3.1. Психологічний та науково-методичний супровід ефективного впровадження інноваційних технологій навчання.....	59
3.2. Критерії ефективності впровадження інноваційних технологій навчання у закладах вищої освіти.....	65
Висновки до другого розділу.....	74
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79
ДОДАТКИ.....	90

ВСТУП

Актуальність дослідження. Глобальні зміни у світі, соціальні трансформації, що відбуваються в усьому суспільстві, зумовлюють необхідність суттєвих змін системи освіти, принципів її організації, форм і методів навчального процесу, впровадження сучасних технологій навчання та виховання. У період духовного оновлення та національного відродження в Україні все більшого значення набуває процес гуманізації суспільства.

Важливо визнати, що в освітній системі традиційного коледжу є специфічні проблеми, які суттєво впливають на впровадження в ньому інноваційних технологій. Ці розбіжності є:

- між орієнтацією на систему знань як основу підготовки фахівця високого рівня та недостатньою увагою до його особистісного розвитку;
- між традиційним методом оцінювання якості профільної підготовки та вимогами сучасного освітнього простору щодо впровадження інноваційних технологій у вищій школі.;
- між необхідністю впровадження ефективних освітніх технологій і відсутністю науково-методичного та психологічного забезпечення розробки та поширення інноваційних технологій, а також створення структур, що їх супроводжують.

Така ситуація свідчить про необхідність розробки та впровадження інноваційних технологій як найбільшої форми творчості, нових підходів і методів управління включенням принципово нових компонентів у традиційну освітньо-виховну систему.

Впровадження інноваційних технологій у підготовку фахівців у вищій школі не обмежується підвищенням рівня знань і професійного характеру їхніх майбутніх колег, а й передбачає створення нового стилю організації діяльності суб'єктів освітньої діяльності. процес. Це передбачає використання сучасних підходів.

Проте майже не враховувалися ефективність підготовки фахівців у вищому навчальному закладі в результаті впровадження технологічної системи,

заснованої на сучасних наукових засадах, духовний розвиток та вплив психологічних особливостей впровадження цих технологій. психологічна література.

Впровадженню технологій навчання в освіту присвятили свої дослідження В. Беспалько, В. Бондар, Г. Бордовський, О. Гаврилюк, О. Долженко, М. Кларін, Н. Корсунська, І. Прокопенко, А. Слободянюк, Д. Чернилевський. установ різного рівня. Ф. Янушкевича.

Соціокультурна та психолого-педагогічна значущість психологічних властивостей впровадження нових технологій у підготовку фахівців у вищому навчальному закладі та недостатня розробленість питання в теорії та практиці зумовили вибір теми дослідження. професійно-кваліфікаційна робота «Психологічні властивості впровадження нових технологій у освіту фахівців».

Зважаючи на актуальність і недостатню розробленість даної проблеми **об'єктом дослідження** є навчально-виховний процес у закладі вищої освіти.

Предмет дослідження – психологічні особливості впровадження інноваційних технологій у закладі вищої освіти.

Мета дослідження: створення системи психологічних особливостей, пов'язаних із впровадженням нової технології в освітньому закладі та визначення психологічних умов, необхідних для підготовки учнів і вчителів до її застосування.

Для досягнення мети дослідження були висунуті такі **завдання дослідження:**

1. Визначити психологічні особливості функціонування сучасного вищого навчального закладу.
2. Продемонструвати значення інноваційних технологій у підвищенні ефективності вищих навчальних закладів.
3. Виділити психологічні особливості, які відповідають за успішне впровадження інноваційних технологій у вищому навчальному закладі.
4. Дослідити психологічні умови підготовки студентів і викладачів до впровадження інноваційних технологій у вищій школі.

Для вирішення поставлених завдань використовувався комплекс **методів дослідження**: аналіз, систематизація та узагальнення психолого-педагогічної наукової літератури; психолого-педагогічний експеримент; опитування; статистичні методи обробки отриманих даних.

Наукова новизна роботи полягає: у реалізації системи психологічних особливостей, пов'язаних з інноваційними технологіями, у навчальному процесі ВНЗ; у розробці моделі управління науково-методичним забезпеченням процесу впровадження інноваційних технологій у навчальний процес вищого навчального закладу; у дослідженні психологічних умов, необхідних для підготовки студентів і викладачів до впровадження інноваційних технологій у навчальний процес вищого навчального закладу.

Практичне значення роботи складається зі створення комплексної методики розпізнавання психологічних властивостей впровадження інноваційних технологій у вищому навчальному закладі, а також практичних рекомендацій, які можуть бути використані керівниками, клінічними психологами та викладачами з метою розпізнавання майбутніх спеціалістів, створення психологічних умов для підвищення якості та забезпечення освітнього простору.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати роботи доповідалися і обговорювалися на 2 науково-практичних конференціях: VI Міжнародній науково-практичній конференції «Інновації в освіті: реалії та перспективи розвитку» (24 листопада 2023 року, м. Тернопіль) II Міжнародній науково-практичній конференції «Психосоціальні ресурси особистісного та соціального розвитку в епоху глобалізації» (3-4 листопада 2023 року, м. Тернопіль).

Публікації. Результати роботи висвітлені у 2 наукових публікаціях: «Психологічні аспекти застосування інноваційних технологій навчання у закладах вищої освіти» та «Концептуальні засади інноваційного розвитку вищих навчальних закладів».

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що містить 90 найменувань. Текст містить 7 таблиць і 2 рисунки. Основний зміст викладено на _ сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Особливості діяльності закладів вищої освіти в сучасних умовах

Системний підхід до аналізу фундаментальних засад загальнопрофесійної та культурної підготовки фахівців визначає необхідність усіх складових цього процесу, включно з визнанням безперервного інтелектуального, творчого та професійного розвитку протягом життя.

У сучасному суспільстві соціокультурний розвиток України зумовив численні труднощі та проблеми у вищій освіті, зокрема, традиційний підхід до підготовки майбутніх спеціалістів до набуття специфічних здібностей, необхідність збереження якості освіти при переорієнтації це до нових ситуацій і вимог, труднощів з працевлаштуванням випускників, (вимога забезпечення) їхнього рівного доступу до міжнародного співробітництва тощо. Крім того, розробляються нові перспективи щодо вищої освіти, які безпосередньо пов'язані з впровадженням нових освітніх технологій, підвищення рівня педагогічних здібностей викладача, науково обґрунтований психологічний супровід, що сприяє ефективному управлінню процесом підготовки фахівців до професійної діяльності в різних сферах.

Враховуючи зазначені обставини, визначено декілька методів створення структурної системи атрибутів впровадження інноваційних технологій у вищій освіті. Серед них важливі психологічні властивості. Їх дослідження можна проводити за діяльнісним підходом, який передбачає спостереження за тим, як відбуваються процеси інтеграції в освіті, ці процеси характеризуються безперервністю та мають поступовий характер. Про це міркують у своїх працях І. Зязюн, В. Кремень, В. Паламарчук та ін. [17; 27; 34 та ін.]. Вже дає результати

створення науково-навчальних комплексів, включення навчальних закладів до структур закладів, створення допоміжних структур науково-методичного та психологічного забезпечення. Ми обговорюємо послідовність сходинок, що ведуть до формування фахівця, що є ще одним мотиваційним фактором для навчання молодій людині.

Таким чином, сучасний стан організації навчально-виховного процесу у вищих закладах освіти визначається такими новими особливостями:

- входженням навчальних закладів різного рівня до структури інститутів і університетів, налагодження інтеграційних зв'язків між закладами освіти;
- гнучкістю профілювання та спеціалізації, складання систем цільових замовлень відповідно до соціально-економічних потреб певного регіону;
- перетворенням системи “коледж – університет (інститут)” в системоутворюючий фактор соціокультурного розвитку тих регіонів, що віддалені від університетських центрів.

Дослідження стану організації щодо організації навчального процесу в навчальних закладах свідчить про важливість цієї методологічної позиції в сучасній вищій освіті, оскільки вона стосується неперервності. Фундаментальними атрибутами концепції безперервної освіти є її гнучкість, різноманітність, доступність у часі та просторі. Цей тип освіти передбачає постійний прогрес людських знань, полегшує розуміння себе та навколишнього середовища. Основною перевагою освіти є розширення потреб і розвиток творчого потенціалу, як особистісного, так і духовного характеру, спрямованість на саморозвиток і освіту протягом життя.

Постійна освіта повинна стосуватися першої з цих проблем: викладання навчання; навчання мисленню, рефлексії та творчості. Викладання фундаментальних знань, які є звичними і дозволяють швидко засвоїти специфіку, яка швидко змінюється протягом вашого життя.

В основу аналізу проблем підготовки фахівців вищої освіти покладено сучасні підходи до наукового пізнання: синергетичний, системний, культурологічний.

Системні підходи набувають все більшого значення в методологічній основі наукового дослідження в багатьох дисциплінах знання. Основні компоненти системного підходу задокументовано в дослідженнях філософів В. Афанасьєва [16], В. Садовського [55], а також у працях В. Юдіна [21]. До питання різноманітності звертаються й інші зарубіжні дослідники, зокрема Р. Акофф і В. Емері.

У вищій освіті та психології системний підхід набув достатнього розвитку і вважається важливою теоретичною передумовою організації навчального процесу у вищому навчальному закладі, підхід орієнтований на цілісність об'єкта, механізми, що забезпечують це, різноманітність зв'язків, які має об'єкт, властивості, які в нього інтегровані, різні способи його з'єднання та його структура. Між компонентами системи існують певні асоціації, ці асоціації дозволяють компонентам системи стати єдиним цілим, і кожен компонент пов'язаний з іншими, і їх властивості неможливо зрозуміти без урахування асоціації. [26; 36, 64].

Методика організації навчального процесу в навчальних закладах повинна враховувати індивідуальні особливості студентів, їх індивідуальні уподобання щодо предметів, а також очікуваний вплив нових освітніх технологій на потенціал викладачів вищих навчальних закладів. Це зумовлює необхідність більш масштабного вивчення, класифікації, розробки та впровадження інноваційних освітніх технологій у навчальний процес. Для методичних правил необхідні такі компоненти:

- механізми виявлення індивідуальних здібностей студентів;
- здатність викладачів до впровадження інноваційних технологій;
- дидактична орієнтація на мотивоване ставлення студентів до нового;
- оцінювальне тестування результатів діяльності;
- схема управління впровадженням інноваційних технологій.

Механізми розпізнавання індивідуальних здібностей учнів базуються на розпізнаванні структури стимулу, яким у контексті навчальної системи може бути слово, символ, вправа, набір узгоджених дій, набір прохань, навчальний

матеріал, інформація, тема, предмет, проблема, ситуація, аспект, курс, програма чи дискусія. Підбір стимулів базується на професійній потребі викладача, яка вирішується з урахуванням можливостей активності об'єкта навчання, його внутрішньої мотивації.

Функціональним механізмом забезпечення готовності учня до шкільної та професійної діяльності є установка, яка сприяє навчанню читання та письма, а також потенціал сприйняття всього нового, що створюється під час навчального процесу. Умови установки впливають на позицію учня, регулюють його діяльність. Ці фактори поділяються на дві категорії: свідомі та несвідомі.

Теорія самоорганізації (синергетики) може бути використана при аналізі питань, пов'язаних зі створенням комплексу інноваційних технологій, виходячи з таких гіпотетичних фактів: нелінійність навчального процесу пояснюється тим, що система знання, уміння та навички, якими володіють учні, не зовсім точні щодо їхніх прогнозованих можливостей. Крім того, освіта дещо ізольована від навколишнього середовища і не має з ним прямого зв'язку, оскільки їй бракує негайної реакції на суспільні зміни. Суспільство часто негативно сприймає різні аспекти освіти. Тому можна зробити висновок, що освітня система є складною, нелінійною системою.

Під час навчального процесу часто виникають випадки, коли потрібно прийняти рішення. Відбір зараз є важливою складовою етапів розвитку та особистісного зростання особистості. Як наслідок, найефективнішими умовами для отримання освіти є ті, хто розуміє, як зробити свідомий вибір, тобто бере на себе відповідальність за результати свого навчання та має уявлення про сферу, якою володіє, та інші потенційні сфери.

Реалізацію культурологічного підходу до обґрунтування теоретико-методологічних засад профільного навчання пояснюють специфікою сучасної соціокультурної ситуації [12; 28; 80]. Людиною культури ми вважаємо фахівця в одній із професійних галузей, відмінних від культури; ця особа зосереджує всі культурні досягнення людей. Сьогодні інструментальна нормативна модель навчання має бути витіснена культурно-творчою моделлю, яка базується на

визнанні принципової незавершеності культурно-освітнього шляху людини, індивідуалізації її освітнього шляху.

Крім того, культурний підхід до питань професійної освіти допомагає подолати конфлікт між духовним і матеріальним, що часто призводить до хибного уявлення про напрями розвитку тих чи інших напрямів освіти. Виведення майбутнього фахівця на найвищий рівень культури передбачає розвиток духовності як реалізації особистістю своїх можливостей універсалізму, формування особистості як особистості.

Крім того, регулярні моделі навчання у вищій освіті не пов'язані суворо з явищем, об'єктом чи фактом навчання, оскільки процес навчання у вищому навчальному закладі характеризується переходом від школи до університету, складною дискусією щодо змісту освіти, який є специфічним для населення в цілому, потреба враховувати специфічні потреби студентів і бажання бути впевненими в їхньому навчанні.

Теоретичною основою профільного навчання є органічне поєднання універсального (однакового для всіх) і варіативного компонентів. Фундаментальний зміст відповідає за те, щоб усі фахівці засвоїли базові знання, необхідні всім фахівцям, незалежно від їх спеціалізації. Варіативна спрямованість дозволяє розширити можливості спеціалістів щодо професійного та особистісного розвитку, а також їх диференціацію.

Сучасні методи професійної підготовки в глобальних умовах розвивають нові підходи до організації професійної освіти, пов'язані з відмовою від концепції розподілу знань за викладачами [23; 31; 32; 41; 65; 76]. Тобто передбачається, що освітня система функціонуватиме як форма когнітивної інфраструктури, що забезпечуватиме трансляцію професійно-важливих знань в освітню систему. Тому актуальним стає питання пошуку раціональних, у тому числі сучасних методів організації навчального процесу, створення когнітивних структур особистості як проблема педагогічної психології.

Відправною точкою, яка керує дослідницькими зусиллями щодо удосконалення всієї системи освіти фахівців у професійних навчальних

зкладах, є особистісна модель навчання студента у цьому навчальному закладі. Сьогодні цілі професійної освіти розвиваються. Можна погодитися з думкою А. Шкляра, який вважає першочерговою метою професійної освіти загальний і професійний розвиток особистості, формування її професійної культури. Тобто місце питання "Кого готують?" замінюється питанням "що готується?" Слід враховувати ті чи інші навчальні заклади професійного характеру, ступінь пов'язаної з цією особистістю загальноосвітньої та професійної підготовки, а також навчальні заклади, що надають додаткові послуги [24, 15]. У цьому ж напрямі розвиває свою філософію С. Смирнов: «ВНЗ насамперед відповідає за те, щоб не надавати велику допомогу, а не передавати знання, він сприяє і зберігає особливий культурний пласт, який має найбільше значення для самого фахівця». Спеціаліст характеризується специфічною культурою, яка включає як загальноприйняті знання, так і спеціальні знання. Крім того, вони мають особливий погляд на життя, професійну поведінку та цінності, які є унікальними. [65, 150].

Найважливішою роллю сучасного коледжу є виховання компетентного, різнобічного та конкурентоспроможного фахівця, здатного досягати конкретної мети в різноманітних соціально-культурних ситуаціях, що швидко змінюються, завдяки оволодінню методами вирішення різноманітних професійних завдань.

Сьогодні метою професійної освіти є не просто навчити людей працювати, а спочатку навчити їх перетворювати знання на нові ідеї. Вагомий висновок щодо мети професійної освіти робиться з роботи Р. Гуревича: «Розвиток здібностей, необхідних особистості та суспільству, у тому числі участь у суспільно значущій діяльності, надання можливостей ефективної самоосвіти (зокрема, професійної). розвитку) від формалізованих освітніх систем». [51, 9].

Духовність є внутрішньою ознакою професійного розвитку. Якщо запитати, чи може велика кількість людей стати креативними як у науковій, так і в творчій сферах, включаючи економічну, соціальну та культурну сфери суспільства, то доречно згадати думку М. Мамардашвілі, який вважав, що технології залежав від живого полум'я людської творчості, свободи та

інновацій. Тому духовність, яка раніше вважалася особистим прагненням людини, тепер стає загальною ознакою людини.

Додавання духовності до основних атрибутів сучасного фахівця відбулося зовсім недавно. Так, К. Астахова досліджує значення вищої освіти в духовному житті суспільства. [4], В. Воронкова вважає, що студент має бути «носієм «духовної іскри» [9], А. Алексюк розробив теорію та методику пропагування духовного потенціалу студентів у процесі професійного становлення. [2].

У зв'язку з досліджуваною темою першочерговою є важливість позицій щодо духовної значущості гуманізації освітнього процесу у вищій школі. Духовне значення людини має відношення лише до суспільства, культури та історії. Людський дух, релігійна віра перебуває під впливом загальнолюдських цінностей життя, ці цінності становлять серцевину духовного сенсу людського існування. Внаслідок цього функціональні та професійні знання не повинні відхилятися від гуманістичних цінностей і духовності. Процедура обґрунтування науково-методичних засад сучасного етапу трансформації системи вищої освіти України, приведення вітчизняної вищої школи до світових стандартів та забезпечення всіх необхідних умов для належного формування кожного студента як професіонала а частина культури досить трудомістка і залежить від внутрішніх факторів розвитку та особистісного зростання.

1.2. Впровадження інноваційних технологій навчання як засіб підвищення ефективності функціонування закладу вищої освіти

Темою дослідження вчених останніх десятиліть є ступінь підготовки випускників вищих навчальних закладів щодо основних соціальних функцій: готовності студентів до трудової діяльності, їх продовження освіти, участі в громадській діяльності. [12; 13; 16; 17].

Сьогодні до сфери соціально-педагогічних досліджень належать також дослідження навчально-виробничих колективів, причин соціального

становлення та виховання особистості, нових методів і підходів до активізації навчально-виховного процесу загальноосвітньої та вищої школи [15; 18 та ін.]. У зв'язку з цим надзвичайно важливим є розгляд освітнього значення сучасних технологій в освіті.

Слово «технологія» вперше було вжито в поєднанні з технічним прогресом (techne — мистецтво, ремесло; logos — навчання) і стосується набору знань щодо методів і засобів обробки матеріалів. У філософії техніка розглядається як засіб досягнення певної мети, як процедура перетворення будь-якої діяльності у форму. Технологія вважається деструктивною, упорядкованою та методичною за своєю природою, на відміну від природних процесів, які відбуваються спонтанно.

Причинами тривалого інтересу до розробки та впровадження нових освітніх технологій у практику вищого навчального закладу є необхідність реалізації системно-діяльнісного підходу, як наслідок необхідності реалізації особистісно орієнтованого підходу до навчання. Навчання, потенціал технологічного розвитку ланцюжка процедур, методів та організаційних форм, які б гарантували результати навчання вищого навчального закладу та зменшували або зводили нанівець негативні наслідки роботи викладача низької кваліфікації. [232; 235] .

Технологія може бути інноваційною, історичною або просто реліквовою. Для реалізації цілей реформування сучасної системи освіти велике значення мають технології, які в першу чергу здатні вивести систему на новий рівень і задовольнити потреби суспільства в професіоналах нового покоління. Теоретичні засади дослідження потребують аналізу понять інновації, інноваційної діяльності, творчої діяльності, освітніх технологій, інноваційної освіти. Ці поняття визначаються таким чином: «інноваційна освіта», «освітня технологія», «інноваційна технологія», «освітня технологія» [35; 45; 47; 68 та ін.].

Інновація - це комплексний, повний, цілеспрямований процес, який створює, поширює і використовує щось нове, з метою поліпшення добробуту

людей за допомогою нових методів, цей процес призводить до якісної зміни стану системи (або область впровадження) і позитивно впливає на ефективність, стабільність і життєздатність системи. [23; 35].

Основною причиною появи інновації є закономірний хід і події конкретного історичного періоду розвитку суспільства та конкретних соціальних ситуацій. Під їх впливом у різних сферах життєдіяльності людей з'являються специфічні потреби і цілі, які не можуть бути здійснені за допомогою традиційних методів і засобів. Включення категорії потреб дозволяє розглядати людський фактор як каталізатор для створення чогось нового, це важливо через його соціальні аспекти щодо проблеми. У результаті визнається необхідність дослідження впровадження нової діяльності як окремої форми діяльності. Комплексне дослідження інновацій зумовлює, по-перше, врахування економічних, соціальних, етичних, організаційних та інших аспектів, по-друге, врахування та прогнозування результатів тієї чи іншої інновації, по-третє, системний аналіз інновацій зумовлює необхідність вивчення взаємозв'язку між усіма етапами та рівнями їх реалізації.

Виходячи з концепції діяльності як системи, можна уявити новий предмет як процес, який би вирішував соціальні питання розвитку через творчу діяльність людей, розвивав би культуру як сукупність підходів до людського життя.

У науковій літературі існує два визначення слова «інновація» [27, 23]. Перший описовий, ядром якого є концепція, згідно з якою певні об'єкти (дії, процеси), пов'язані з сучасністю, або, загалом, що «інновація» є синонімом інновації або що вона призводить до результатів сучасних науково-технічних зусиль. застосовується до споживчих товарів. Другий стосується функціонального аспекту первинної концепції.

Основою нашого дослідження є усвідомлення того, що першочерговою позицією викладача є використання освітніх технологій як частини повсякденної діяльності чи культури діяльності, яка розглядається як форма метаактивності та виступає загальним методологічним принципом для всіх

видів діяльності вищої школи. вчителі. Першочерговою метою цієї діяльності в суспільстві є зміна, розвиток методів і механізмів його функціонування в усіх сферах життя. Самі інновації, яким сприяє інноваційна діяльність, служать формою соціального прогресу і є невід'ємною частиною регулювання суспільства. [13; 19; 63].

Специфічне методологічне закріплення передбачає використання культурологічного підходу до всіх аспектів підготовки фахівців у вищій освіті в більш широкому сенсі цього слова, прикладом чого є Культура визначає методологію всіх перетворень у сфері вищої освіти, починаючи з перспективи визнання фахівця як культурного суб'єкта, креативність є основою всіх технологічних процесів в освіті, а сучасні потенційні можливості інновацій розкриваються як в особистості, так і в освітньому закладі в цілому. Додатково має бути створений коледж, що реалізує методіку сучасної культури, мета якого – сприяти сучасному культурно-освітньому розвитку регіону. Цей навчальний заклад не тільки використовує сучасні освітні технології, а й ініціює широкі освітні перетворення, які ще називають освітніми інноваціями.

Процедура створення, поширення та використання інновації (тобто сукупності нових ідей та пропозицій, які можуть бути реалізовані, з огляду на обсяг їх використання та ефективність результатів, можуть стати основою будь-якої інновації) інноваційність.

Інновація розглядається як перетворення нових типів і методів людського життя (нововведень) у соціальні та культурні традиції та правила, які покликані забезпечити їх розміщення в культурі суспільства та забезпечити їх інституційну відданість, інтегрованість і послідовність. Інноваційні процеси є стрижнем соціальної еволюції та визначають джерела розвитку суспільства. Ці процеси характеризуються дискретним циклічним характером, який тісно пов'язаний із життєвим циклом інновації. Вони не призначені для збереження того, що вже є, натомість вони призначені для трансформації, переходу в іншу якість тощо. Крім того, потенційна неефективність або нежиттєздатність

пропозиції, необхідність перегляду застарілих правил і положень, а часто їх повного реформування є неминучими.

Процес інновації є одним із найважливіших соціокультурних компонентів розвитку суспільства, його доповнення новими когнітивними, технологічними, естетичними та іншими формами людського досвіду.

Сучасні процеси в суспільстві, соціальні та культурні зміни, значущість змін в освіті сприяють зміні парадигми освіти: це досягається шляхом спостереження за ефектами інновацій в освітній сфері з наступним визначенням значущості цих інновацій. Крім того, системоутворюючим чинником сучасної системи освіти має стати духовний, гуманістичний характер усіх перетворень, його першочергова спрямованість на професійне, загальнокультурне та моральне становлення майбутнього фахівця. Ефективність нових ідей у системі освіти пояснюється кількома факторами:

- прогностичний аналіз сучасної діяльності;
- рівень освітньої кваліфікації викладачів;
- наявність експертних умінь, що дозволяють обирати найбільш адекватні й доцільні освітні технології для вирішення конкретних освітніх завдань;
- творчий потенціал викладачів.

Серед термінів, що описують специфіку розвитку сучасної освітньої теорії та практики, особливим є термін «сучасна освіта». Справедливо вважається, що сучасна освіта базується на новій інформації та сучасних принципах, вона викликає зміну парадигми, створює нові методи викладання та навчання, використовує нові технології. [14; 56; 59].

Вважається, що сучасна освіта має наступні цілі:

- забезпечення високого рівня інтелектуально-особистісного та духовного розвитку студента;
- створення умов для оволодіння навичками наукових досліджень та вироблення відповідного стилю мислення;
- засвоєння і оволодіння методологією нововведень у соціально-економічній та професійній сферах.

Антропоцентризм і професіоналізм є першочерговими для сучасної системи освіти. На відміну від традиційної освіти, сучасна освіта не фокусується на розвитку здібностей і навичок, натомість вона зосереджується на (насамперед освітніх) потребах і здатності вчитися. У підсумку Савельєв акцентує увагу на важливості сучасної освіти: інтересів учня, вчителя, учнів і вчителя. Це розвиток духовних, культурних, інтелектуальних, професійних здібностей. О. Селіванова вважає, що результатом використання інноваційних технологій є розвиток у студентів здатності розпізнавати те, чого інші не усвідомлюють, осмислювати вже побачене через потенціал створення нового, шукати шляхи створення. без турбот про новизну. [59].

Традиційна освітня практика, по суті, є заповідником, вона зберігає традиції та досвід у технологічній сфері та потребує стабільного середовища. Інноваційна освітня практика сприяє підвищенню ролі вчителя як менеджера проекту, розвитку особистості та індивідуального освітнього шляху студента загалом, функціонує в умовах нестабільності, спирається на симбіотичне розуміння сучасного соціокультурного процесу та освітньої системи зокрема.

Серед найсучасніших освітніх інновацій найбільш суттєвими можна виділити: створення багаторівневої системи підготовки фахівців, розробку та впровадження стандартів професійної освіти, створення регіональних варіантів професійної підготовки, змінних планів, програми, книги тощо; забезпечення безперервної роботи загальноосвітніх шкіл і вищих навчальних закладів; створення нової освітньої технології.

Важливість проблем, пов'язаних з оновленням усієї освітньої сфери, розробкою та впровадженням інноваційних технологій пояснюється багатьма причинами, першу з яких обговорюємо таким чином:

- 1) зростання загального обсягу інформації (щорічно оновлюється 5% теоретичних і 20 % професійних знань, покоління ідей та речей змінюються швидше, ніж покоління людей) [97];
- 2) зміна підходів до вивчення та розуміння навколишнього світу (посткласична наука, постмодерністська культура);

- 3) необхідність синтезу знань різних дисциплін, загальноосвітньої та спеціальної (фахової) підготовки;
- 4) необхідність формування в майбутніх спеціалістів-професіоналів сукупності прогностичних умінь та навичок, що дадуть можливість передбачати тенденції майбутньої реальності, самостійно розробляти нові технології та форми практичної діяльності;
- 5) специфічна прогностична функція системи вищої освіти, що орієнтована на майбутнє, але спирається на минуле й сучасне. Отже, слід враховувати, що існує фундаментальна залежність нашої цивілізації від тих якостей та здібностей особистості, які закладаються в системі освіти.

Важливо визнати, що освітні технології в традиційному розумінні цього слова існують досить давно, кожен історико-освітній період має свої методи навчання та виховання. Освітня практика 20 століття або початку 21 століття. унікальним чином вона агрегує освітні ресурси всіх попередніх епох, оскільки методологічне розуміння процесу виховання та виховання передбачає, що не існує єдиної універсальної технології для всіх освітніх цілей. Проте постіндустріальне суспільство, а отже, і постнеокласична наука поставили перед навчанням і вихованням майбутньої людини нові виклики та завершили пошук і відбір відповідних освітніх технологій, які не лише підвищили ефективність освітньої системи, а й підвищили її ефективність. гарантовано оптимальний розвиток системи. Сучасний стан соціально-економічного та політичного розвитку суспільства характеризується різноманітністю, нестабільністю та діалогічністю міжкультурних та індивідуальних відносин. Як наслідок, освітня технологія сьогодні вважається інноваційною, коли вона використовується як засіб переваги (успіху в тій чи іншій сфері), моделюється та реалізується з урахуванням ринкової ситуації ([21; 32; 48]). У результаті створюється нова концепція, яка не має підготовки в освітній системі, а саме: комерціалізація технологічних інновацій, їх перетворення на товарний продукт, створення інтелектуальної власності.

У соціально-психологічному аспекті інноваційні освітні технології – це створення та післяоперація різноманітних освітніх інновацій, які впливають на соціальну та освітню практику [18; 22; 26; 29]. Різні вчені присвятили свої дослідження соціально-економічним, управлінським, освітнім, технологічним та ін.

Таким чином, сучасну освітню технологію можна охарактеризувати як технологію, яка спрямована на вирішення актуальних завдань системи освіти, заснована на використанні нових знань, заснована на стимулі суб'єкта навчальної діяльності та спрямована на подолання негативних наслідки деструктивних процесів у системі освіти або підвищити навчальний заклад на більш передовий рівень. висока, амбітна людина.

Інноваційні освітні технології характеризуються: особливостями сучасної системи професійної підготовки; необхідність практичного застосування всієї системи навчання; вимога до різноманітних умінь і навичок; індивідуальні переваги, можливість обирати різні форми занять, багатоваріантність і перспективу з урахуванням розвитку суспільства.

Узагальненість наукових розвідок з проблеми інноваційної діяльності в цілому та освітніх інновацій зокрема (В. Богданов, М. Бургін, В. Ващенко, В. Дудченко, В. Ляудіс, М. Кларін, С. Маринчак, Л. Подімова, О. Советова, Н. Федотова, Д. Чернілевський, О. Філатов, В. Шукшунов, П. Щедровицький, Н. Юсуфбекова) призвело до виділення наступних якісних ознак інноваційної технології:

1. Випереджаючий характер, сутність якого полягає в тому, щоб своєчасно підготувати людину до успішного функціонування в соціокультурних умовах, які постійно ускладнюються;
2. Особистісно орієнтований характер, що ґрунтується на суб'єкт-суб'єктних відносинах, поширює міру свободи, індивідуальних переваг та освітніх траєкторій, утворює самоактуалізацію, саморозвиток особистості викладача й студента;

3. Спрямованість на формування множинності суб'єктних картин світу, смислопошуковий діалог, структурування особистісних знань;
4. Опора на сукупність інформаційно-знанневих систем, що виконують аналітико-оцінювальні функції стосовно інших інформаційних систем;
5. Спрямованість на організацію самостійної пізнавально-пошукової діяльності студента на основі розвитку навичок самостереження, самопізнання, рефлексії, самоосвіти;
6. Визнання технологій як системоутворюючого фактору практичного перетворення системи навчання в закладі освіти відповідно до сучасних завдань.

Як свідчить, новизна освітньої технології впливає не зі специфіки нових методик чи методів організації навчального процесу, а з методології, яка є основою для тієї чи іншої технології. Тому інноваційними можна вважати лише ті, що призначені для організації самостійної пізнавальної діяльності учня щодо розвитку умінь самостереження, самопізнання, рефлексії, самоосвіти, тобто є свідомо відмова від передачі знання, інтерес до системи знань як основи філософії освіти.

Система освіти має надавати людині можливість відновлювати свої знання або здобувати нові, керувати власною освітою, підвищувати рівень знань, змінювати свій соціальний статус, вивчати будь-які предмети (паралельно, повторно тощо). Однак головне занепокоєння полягає в тому, що якщо в учня відсутня внутрішня мотивація для зростання (власне, для особистісного розвитку), жодна освітня система не зможе розвинути науковий підхід до мислення. Ми підкреслюємо унікальні характеристики інноваційних технологій навчання з точки зору їх опори на особистісний потенціал зростання, а також створення умов для визнання та посилення мотивації особистісного розвитку молоді людини.

Впровадження нових освітніх технологій, заснованих на сучасній теорії освіти, вимагає від учителя аналізу навчальної ситуації, проектування прогресії, експорту проекту (modelo), програмування виконання проекту, контролю та

оцінки результатів, експертизи результатів. Майбутнє освітніх інновацій у сучасних навчальних закладах часто залежить від формування суб'єктності викладача на рівні вищої освіти. Як зазначає М. Кларін, опанування нової технології полягає не стільки в розумінні інтелектуального змісту, скільки в оцінці та інтерпретації особистих емоцій і думок [80]. Тому найбільшою перешкодою для впровадження інноваційних освітніх технологій стає особиста невідповідність педагогів до навчального процесу. Л. Подімова та В. Сластьонін детально розглядають поняття «особистісна готовність учителя до нових ідей» і вважають його значущою складовою професійно-технологічної культури педагога [61].

Необхідність уточнення теоретичних основ проектування та впровадження інноваційних технологій потребує конкретного уточнення наступних теоретико-методологічних положень. Ці посади включені до наступного:

- інноваційні освітні технології не можуть розглядатися поза конкретним культурним контекстом, повинні сприяти засвоєнню культурних універсалій, системи “мов” культури, виявленню домінуючих ідей і цінностей, бути до стимулом пізнання;

- оцінка ефективності інноваційних освітніх технологій відбувається в умовах досить хиткої освітньої системи в школі, що дозволяє розглядати процес навчання як синергетичний. Сама технологія має бути прогресивною та відкритою для взаємодії з навколишнім середовищем, а також забезпечувати молоді свободу вибору, розвитку та саморозвитку. Комплекс (система) інноваційних технологій, що постає як засіб практичної трансформації системи освіти в конкретному навчальному закладі, виконує функцію системоутворюючого чинника сучасної трансформації середовища, безпосередньо пов'язаної з освітньою. установа;

- системний підхід до аналізу інноваційних освітніх технологій призводить до визнання того, що система інноваційних технологій на рівні вищої освіти є підсистемою більшої, складнішої системи – цілісного освітнього процесу у вищому навчальному закладі. Система інноваційних технологій має

ієрархічну структуру; інноваційна технологія як система володіє властивостями, які відсутні у складових частин окремо;

- інноваційні технології мають забезпечувати персоналізований підхід до навчання. Це погляд на те, як формувати особисті знання, їх організовану структуру. Чим більша організація структурного характеру знання, тим очевиднішою є власна перспектива людини. У зв'язку з питанням формування особистих знань більш значущим стає питання особистих переконань викладача, які впливають на студента [40]. Крім того, всі учасники мають власний погляд на функціонування освітньої системи та намагаються внести зміни в процес навчання. Специфіка полягає в очікуванні цієї діяльності, метою цього зацікавленого підходу є сприяння освітньому процесу, який залучає всіх учасників. Практично це означає, що вчитель повинен мати здатність створювати освітні технології. Учень повинен мати таку ж особисту свободу.

1.3. Психологічні передумови професійного становлення готовності студентів до впровадження інноваційних технологій навчання

Для формування професійної здатності фахівця важливе твердження Б. Ананьєва про те, що передумовою успіху в будь-якій справі слід розглядати не суму необхідних властивостей і визначену структуру здібностей і обдарованості, а їх «функціональний склад». », різне поєднання сенсомоторних, запам'ятовуючих, логічних, емоційно-вольових та інших компонентів, які нерівномірно і своєрідно розвинені в різних видах діяльності людини. Аналізуючи цю структуру, він припускає, що першим кроком є функціональний склад будь-якої однієї діяльності. У результаті порівняння професійно значущих якостей буде залежати від психотехніки, яка не може бути замінена складом структури особистості.

Компоненти структури особистості та їх асоціації можуть збігатися з компонентами структури особистості та їх зв'язком з діяльністю. Здібності

можуть ускладнюватися, коли компоненти структури особистості, задіяні в цій діяльності, представляють однаковий інтерес і мають взаємозв'язок. І навпаки, ступінь здібностей знижується, якщо компоненти структури особистості вступають у конфлікт з її діяльнісним ставленням.

У результаті ступінь здібностей, а значить і професійної придатності, виводиться зі ступеня відповідності компонентів структури особистості і вимогам, які пред'являються до неї специфікою кожного виду діяльності. Компоненти структурного дизайну можна реалізувати декількома способами, і найефективнішим є створення сталого приводу для діяльності. При високому ентузіазмі розвинена властивість може досягти бажаного рівня успішного виконання діяльності. Другий підхід - це компенсація нестачі компонента або кількох компонентів у структурі особистості. Документально підтверджено, що різні комбінації особистісних рис можуть виконувати ті самі професійні обов'язки. Відсутність розвитку окремих компонентів, наприклад, сенсомоторних властивостей, може бути заповнена розвитком інших компонентів, таких як обсяг уваги, його розподіл і спрямованість. Залежно від того, наскільки структура особистості відповідає умовам діяльності, індивідуальним стилем діяльності вважається сукупність методів і способів, що пристосована до об'єктивних умов праці.

Для розвитку професійно значущих якостей особистості фахівця необхідно сформувати ці риси, а також комплекс якостей особистості, який включає:

- а) незвичайна професійна філософія (бажання висловити свої потреби, побажання та інтереси щодо професії, що підкріплюється постійним бажанням вдосконалюватися);
- б) широкі загальнотеоретичні знання, уміння та навички;
- в) достатній обсяг розумового розвитку, що є професійно значущим і забезпечує ефективність професійної підготовки та трудової діяльності.
- г) емоційна здатність, тобто здатність залишатися активним у небезпечних, надзвичайних ситуаціях, інформація про наслідки та екстремальні сценарії тощо. [38; 69; 79].

Професійний потенціал фахівця формується в результаті тривалого процесу розвитку його особистості в сім'ї, в колективі навчального закладу, а також в компанії на основних або наступних посадах. Професійна ефективність проявляється в засвоєнні комплексу знань, умінь і навичок, виконанні трудових функцій, прояві самостійності, хоробрості та ініціативи, що призводить до почуття морального задоволення від результату, а також сам процес діяльності.

Для вирішення питання про те, як сформувати професійну придатність майбутнього фахівця, важливо вивчати його на всіх рівнях: від школи до компаній та установ. Тут ми обговорюємо ідею «професійного розвитку особистості».

Професійне виховання особистості психологи розглядають як розвиток її індивідуальної професійно орієнтованої діяльності, що веде до формування стійкої, позитивної мотивації професійної діяльності, а також соціальної та професійної значущості її характеру, готовності до постійного зростання, використання оптимальних методів і прийомів під час виконання професійної діяльності, індивідуальна важливість їх характеру. [37; 72; 75].

Джерелом професійного розвитку є конфлікт між досягнутим ступенем розвитку особистості та вже існуючими запитами суспільства, колективу, освітніх програм, професійної діяльності. Ці програми та заходи також суперечать особистій власності особи. Професійний розвиток — це використання різноманітних прийомів соціального впливу на людину, які впроваджуються в різні види діяльності (пізнавальну, професійну та ін.), з метою створення системи професійно-важливих якостей, поведінки та індивідуальних методів. (стилі) ведення професійної діяльності. Отже, професійна освіта – це процес формування особистості, придатної для професійної діяльності.

У психологічній літературі задокументовано чотири фази професійного розвитку [28]. Перший передбачає розвиток професійних цілей. Наступний етап – навчання в професійному училищі освіти. На цьому етапі важливо розвивати та формувати ті властивості та риси особистості, які позитивно впливатимуть

на успішне виконання професійних обов'язків, напр. професійні атрибути. Після отримання диплому починається етап професіоналізації, а потім етап майстерності. Кожна стадія пов'язана з психічною пухлиною. У результаті професійна освіта особистості – це цілісний, безперервний процес, який відбувається в часі від формування професійних намірів до повної реалізації себе у творчій діяльності. Проте ми вважаємо, що професійна освіта у вищому навчальному закладі має вирішальне значення для розвитку професійної здібності фахівця. На цьому етапі відбувається засвоєння професійних знань і вмінь, вироблення раціональних методів навчальної практики, які потребують активної пізнавальної участі студента. Це підтверджується численними науковими дослідженнями вітчизняних та зарубіжних вчених у галузі професійної освіти конкретного спеціаліста у вищому навчальному закладі [12; 46; 59]. Від того, як майбутній фахівець «пройде» цей етап, що залежить від його психологічних новоутворень (професіоналізму, інженерних здібностей, науково-пізнавальних здібностей, професійно-етичних цінностей), результати залежатимуть від ступеня сформованості особистості. професіоналізувати.

У рамках даного дослідження в першу чергу розглядається професійний розвиток студентів на рівні коледжу та прогрес навчання у вищому навчальному закладі.

Вищий навчальний заклад, який покликаний готувати майбутніх спеціалістів, повинен мати професійну спрямованість, інакше у студентів не буде професійного ставлення до особистості, наприклад. бажання використовувати свої знання, здібності та досвід у сфері обраної професії.

Значна кількість зусиль дослідників, як зазначалося раніше, присвячена дослідженню тем, пов'язаних з мотиваційною природою особистості студента. Питання обов'язків студентів обговорювали Т. Іванов, А. Левін (1987), М. Лапкін, Н. Яковлєва (1996), Н. Мєшков (1993) та інші.

Дослідження [16; 32; 63; 64] демонструє, що серед причин навчання студентів переважають соціальні проблеми. Їхні дані свідчать про те, що на першому курсі найпопулярнішими є когнітивні цілі, за ними йдуть професійні

цілі, а на другому місці пізнавальні цілі. За тривалістю дослідження соціальні цілі поставлені на третє місце. І навпаки, підвищується усвідомлення професійних здібностей, пов'язаних з майбутньою професією (самооцінка діяльнісних здібностей). Ці висновки демонструють явно суперечливу еволюцію професійних настроїв серед студентів технічної програми у вищому навчальному закладі. Дослідження психологічної готовності студентів технічного ВНЗ до інженерної діяльності виявили, що цей процес відбувався нелінійно та конкурентно. Більшою мірою змінюються властивості особистості, а саме її мотиваційні та інтелектуальні властивості, які впливають на ступінь готовності учнів до школи, а також на стан їхньої психології. Моментом досягнення психологічної готовності до майбутньої професії психолога є третій курс, на цьому етапі особистість повністю адаптувалася до умов навчання у вищому навчальному закладі. У студентів досягається більший ступінь усвідомлення професійного Я, що пов'язано насамперед з реформуванням компонентної структури психологічної готовності, зміна суб'єктивного ставлення особистості є найбільш значущим компонентом цієї готовності.

Кожна спеціальність присвячена певній галузі. Внаслідок цього серед особливих вимог, які повинна пред'являти особистість, є не тільки універсальні, а й різноманітні. Дослідження цих рис та актуалізація результатів дослідження, визнання ступеня неузгодженості вимог прогнозованої діяльності та змісту професійної підготовки є вирішальним.

Будь-яка діяльність є корисною або, принаймні, продуктивною, але не кожна ефективна, ефективна та успішна. Внаслідок цього продуктивність діяльності, в тому числі професійної, вважається більш значущим поняттям, ніж ефективність, продуктивність праці. С.І. Ожегов вважає, що продуктивність в першу чергу походить від удачі і вдалого, успішного завершення чого-небудь, соціального схвалення, позитивних результатів діяльності і навчання. [27]. У психології слово «успіх» двоїсте: воно використовується як синонім результативності, а також як внутрішня складова діяльності, як переживання в процесі, відчуття успіху, показник опанування нового професійного рівня.

діяльності, як необхідної психологічної складової. Використання успіху як засобу усвідомлення, рефлексії особливих ситуацій, пов'язаних з діяльністю (індивідуально, разом або через спілкування), є показовим для психологічних досліджень. [6; 56]. Успішність діяльності вимірюється на основі соціально-психологічних явищ, зокрема того, як вони приписуються причині. Як показує дослідження, на основі суджень та оцінок суб'єкта в процесі діяльності, типу та причини успіху, пов'язаного з досвідом участі в діяльності, від відповідальності, покладеної на суб'єкта за різні види діяльності, можна виводити поведінку людини в практичній діяльності [70;75].

Підсумовуючи дослідження наукової та психологічної літератури з теми, можна зробити висновок, що питання успіху в цій сфері полягає в наявності адекватних програм, які формуються з людським досвідом і на які впливають соціальні фактори та умови (погляд на світ, соціальний статус, національні особливості, організація діяльності тощо). Результат людської поведінки задалегідь визначений. Це залежить від ознак причинного зв'язку, тому метод зв'язку речей залежить від того, наскільки успішним є атрибуція. Такий стиль мислення призводить до того, що успіх приписується особистості, а невдача – зовнішнім обставинам. Зовнішні чинники, що сприяють цьому методу, — це ті, що забезпечують можливість вільного вибору та дій, отримання позитивного відгуку, що має відношення до результатів діяльності. Ідеї зовнішніх і внутрішніх джерел контролю використовуються як показники процесу ідентифікації причин. Приписування успіху внутрішнім, послідовним і глобальним причинам супроводжується очікуванням неминучого успіху та високого ступеня контролю, навіть у випадках, коли очевидна несприятлива лінія дій. Внутрішній локус контролю пов'язаний з високим ступенем мотивації до успіху, а також позитивним самооцінкою [2; 5; 58; 70].

Висновки до першого розділу

Оптимальним шляхом популяризації та розвитку навчальних закладів України в сучасних умовах є збереження їх найкорисніших традицій, аналіз

творчого та інноваційного потенціалу країни, врахування досягнень загальноосвітньої школи.

Сучасне світорозуміння, складність завдань, пов'язаних із сучасною вищою освітою, необхідність реформування всієї освітньої системи, практичність впровадження новітніх освітніх технологій.

Сучасна освітня технологія як засіб підвищення ефективності діяльності ВНЗ виконує такі важливі функції: засвоєння психологічних знань, аналіз психологічної реальності, ознайомлення майбутніх спеціалістів з моделями міжособистісної взаємодії, методами розвитку професійних здібностей, організаторські та управлінські здібності.

Сучасні освітні технології сприяють підвищенню ефективності вищої освіти за наявності:

- ✓ оволодіння активними методами навчання викладачами;
- ✓ позитивної мотивації до підвищення професіоналізму студентів;
- ✓ активного навчання, що базується на принципі безпосередньої взаємодії;
- ✓ делегування повноважень лінійного керівника (викладача) функціональному(студенту);
- ✓ посилення вимог до навчальних засобів і матеріалів;
- ✓ розширення психологічного поля динамічних процесів в оволодінні інформацією.

Професійна підготовка студентів у вищих навчальних закладах базується на ступені розвитку їхніх когнітивних властивостей та врахуванні інших особистісних якостей, включаючи інтернальність, послідовність, контроль і стабільність. На професійне становлення студентів у ВНЗ суттєво впливають їх професійні нахили, важливість навчального завдання, власна активність.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕФЕКТИВНОГО ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Організація дослідження зв'язку між інтегральною індивідуальністю студентів та викладачів у процесі впровадження інноваційних технологій

Цими психологічними особливостями є готовність студентів до використання сучасних освітніх технологій і позитивна мотивація навчального процесу в цьому контексті. Важливими аспектами навчального процесу є психологічний клімат і певний рівень досвіду викладача у створенні та впровадженні інновацій у навчальний процес, а також клімат організації.

Процедура інновації, як наслідок, функціонує як один із найважливіших соціально-культурних компонентів для просування соціальної практики, її розширення новими розумовими, фізичними, естетичними та іншими формами людського знання. Останній унікально впливає на управління соціально-психологічним кліматом колективу. [32].

Як методологічний засіб аналізу ефектів елементів і властивостей систем управління діяльністю виступає складова соціально-психологічних проблем, характерних для соціальних відносин, ці проблеми можна представити у відсотках задоволеності членів команди елементи та властивості системи управління та стан їх діяльності. Критерій задоволеності зазвичай використовується в науці як засіб вимірювання ступеня задоволеності соціально-психологічного клімату (SPC). Однак визначення SPC виключно за критерієм задоволеності вважається складним і небажаним, оскільки можна, наприклад, радіти низькому рівню організації управління і бути незадоволеним ефективним управлінням бізнесом з боку керівника. Задоволення собою, а точніше відсутність задоволення від досягнутого, бажання перевершити

досягнуті рубежі, критичне ставлення до ситуації і своїх зусиль – усе це більш гідна альтернатива командному СПК.

Отримана нами інформація свідчить про те, що в колективах зі зрілим соціально-психологічним кліматом найбільше значення мають позитивні оцінки управлінських дій. Ці спільноти, поряд з високим ступенем управлінської активності, найбільше задоволені характеристиками колективу, зокрема їхньою професійною підготовкою, участю в освітніх заходах, згуртованістю. Не випадково в цих організаціях зафіксована найвища задоволеність членів своєю роботою, незалежно від виду роботи, яку вони займають.

У колективах з менш розвиненою соціальною психологією (порівняно з відстаючими та перспективними) члени були більш задоволені управлінськими якостями та ефективністю їх діяльності на низькому рівні. Це призвело до більш високого ступеня задоволеності характеристиками керівництва та ефективністю їх діяльності. Це свідчить про недостатню підготовленість членів колективу до вирішення поставлених завдань, а також про нестаранність і неуважність окремих учасників.

Теоретичні припущення про вплив елементів і характеристик системи управління на соціально-психологічний клімат колективу знайшли своє експериментальне підтвердження.

Аналіз складної внутрішньої ситуації і складної зовнішньої ситуації (творчої) показує, що тільки в ній: а) виникають специфічні проблеми, які не зводяться до більших проблем «реалістичного» і «ціннісного світу», б) життєві установки вирішуються. організована як сукупність видів діяльності, в) спостерігається поєднання зовнішніх труднощів і внутрішніх невідповідностей і конфліктів із середовищем, реальним досвідом, г) первинна внутрішня мета — служіння, втілення ідеалістичного уявлення про життя в цілому.

Щоб досягнути феномен полімотивації в її крайньому стані, необхідно дослідити повсякденну діяльність різних творчих спільнот і колективів. Одним з важливих компонентів дослідження психологічних характеристик технологічних інновацій у вищій освіті є ставлення адміністраторів або

менеджерів до технології, зокрема щодо позиції викладача. Коли для цих цілей також використовуються комп'ютери чи інші технологічні пристрої, ставлення адміністраторів чи менеджерів до технології має значний вплив на дослідження.

Клімат соціально-психологічного характеру як колективний психологічний стан характеризується особливостями соціального сприйняття та ступенем задоволеності членів колективу різними сторонами свого життя, на ці аспекти впливають численні різні сили [45; 48]. Виявляється, складно знайти фактор, який пов'язаний з діяльністю команди, але який би так чи інакше вплинув на СПК. Крім того, важливо визначити, який компонент і в якій мірі впливає на клімат, і яке місце серед них займає компонент управління? Для вирішення цього питання потрібне розуміння, це призведе до поліпшення соціально-психологічного клімату трудових колективів.

Різноманітні фактори, які впливають на соціально-психологічний клімат, поділяються на більші та менші фактори, які є зовнішніми та внутрішніми відповідно. Перше стосується об'єктивних умов: соціально-економічної системи, основи матеріальності та технічного прогресу, якості суспільних відносин. Інші — предметні (забезпечення колективу необхідними матеріально-технічними ресурсами, створення формальних структур, визначення повноважень колективу, стан міжособистісних відносин). До внутрішніх факторів належать: склад колективу, спосіб його організації, особистісні якості керівників, їх міжособистісні стосунки, ставлення до професійної діяльності.

Одним із найважливіших факторів соціального клімату є дії керівництва. Однак, як правило, вони обмежуються вивченням впливу однієї складової системи менеджменту, як правило, стилю або мануалу персонального менеджменту, який, звичайно, має значний вплив на клімат колективу, але не становить усього. вплив системи менеджменту. Оцінка впливу системи управління, її компонентів і атрибутів на психологічний клімат колективу зумовлює необхідність не лише кількісного зв'язку першого з другим, але й встановлення якісних зв'язків, характеру впливу. Важливо також довести, чи управління та його різні компоненти впливають на клімат, допомагають

досягненню цілей діяльності чи навпаки ускладнюють її? Теоретично між керівництвом і результатами команди немає прямого зв'язку, але є кілька непрямих ліній зв'язку. Можливо, управління впливає на результати діяльності не обов'язково через соціально-психологічний клімат, але спосіб отримання результатів діяльності цілком очевидний. У зв'язку з цим правомірно вважати, що також існує вплив менеджменту через соціально-психологічний клімат.

У зв'язку з цим ми маємо право розглядати ступінь, до якої соціальний і психологічний клімат командних зусиль є корисним з точки зору підвищення результатів команди. Доречно визнати, що питання сприятливого соціально-психологічного клімату не тільки відповідає за безпосередні результати діяльності (у вигляді більшої плинності кадрів або розвитку особистісних якостей, формування думок, переконань і цінності служби або дисципліна членів команди). Ступінь сприятливого або несприятливого впливу системи та компонентів управління впливом на соціально-психологічний клімат колективу має вирішальне значення для визначення ознак сприятливості, ступінь сприятливості потім визначається кількістю цих ознак.

У нашому дослідженні ми врахували два аспекти: ставлення членів команди до стану керівництва та власне стиль управління. Перша ознака використовується для обчислення ступеня задоволеності чи незадоволення людини чимось, це зазвичай використовується в практиці досліджень соціально-психологічного клімату, а також оцінки того, чи є система управління адекватною. Друга характеристика використовується для обчислення ступеня задоволення чи незадоволення чимось конкретним. Також важливо визнати, що не може бути абсолютного почуття задоволення чи незадоволення. Для розуміння соціально-психологічного клімату суттєвою є відповідна сторона, як це видно у змінній таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Типологія соціально-психологічного клімату (СПК) за критерієм зв'язку з управлінням

Тип СПК	Ознаки (параметри)		Найменування типів СПК
	Характеристика	Ставлення членів до управління	
I	Правильне	Позитивне	Зрілий
II	Правильне	Негативне	Відстаючий
III	Неправильне	Негативне	Перспективний
IV	Неправильне	Позитивне	Незрілий

Це питання має вирішальне значення для оцінки ступеня переваги соціального психолога. Комбінація обраних параметрів призвела до визначення типу соціально-психологічного клімату (СПК) на основі критеріїв, які клімат асоціювався з управлінням (табл. 2.1).

Найвигіднішою, за нашою класифікацією, є СПК, конструкція управління пов'язана з позитивним ставленням до неї колективу (тип 1), і цей тип клімату називають зрілим.

Другий тип SPK має ознаки ефективного управління: члени команди, незадоволені станом управління, виявляють свої занепокоєння. Причинами цього можуть бути недостатня підготовленість виконавців щодо культури керівництва, недостатня соціальна свідомість, недостатня освіченість і підготовленість підлеглих, низький ступінь розвитку команди або відсутність комунікації. Очевидно, що цьому стилю SPK бракує переваги. У цьому випадку управлінські зусилля керівників і апарату ніби лідирують, а команда відстає (не

здатна правильно зрозуміти й оцінити інформацію). У результаті такий соціально-психологічний клімат відомий як ретро.

Третій тип СПК відрізняється поганим керівництвом і негативним ставленням до нього в колективі. Нижче начальство незадоволене невмінням керівників навести порядок у роботі підрозділу, поставити справи на більш значимий рівень. Це говорить про наявність у колективі здорових членів, здатних активізувати зусилля керівництва та в цілому покращити психологічний та соціальний клімат колективу. Звичайно, в цих спільнотах учасники відкрито виступають проти діяльності менеджерів, надають конкретну допомогу, а власною діяльністю компенсують відсутність менеджменту. Цей стиль СПК вважається перспективним.

Четвертий тип SPC має негативний стан лідерської активності та низьку ефективність команди, це поєднання призводить до задоволеності та небажання що-небудь змінювати. При четвертому типі СПК, навіть якщо стиль управління негативний і команда ним не задоволена, у них є бажання залишатися в цьому стані (тобто без істотних змін).

З усіх виділених типів цей найбільш згубний. Він демонструє формальний підхід членів колективу до своїх обов'язків, характеризує відсутність у колективі достатніх сил для протистояння негативним явищам, перебування багатьох членів у пасивній позиції, страх перед ситуацією, що склалася, або нездатність їй протистояти. У цьому типі колективу дослідження та практика показали, що поблажливість є найпоширенішим правилом, для тих, хто порушує дисципліну, створено мирне середовище. Це найменування SPK асоціюється з незрілим.

Виділена типологія соціально-психологічного клімату за критеріями асоціації з менеджментом дає змогу диференціювати вплив системи управління, її компонентів та характеристик колективу. Це досягається шляхом глибокого й точного аналізу компонентів системи. Сама типологія може прояснити інформацію про психологічні властивості та якість дій, пов'язаних з інноваційними технологіями.

Визнання типу взаємодії індивідів як чинника визначення стратегічних напрямів вирішення гностичних питань майбутніми фахівцями є визначальним для впровадження інноваційних технологій у вищій освіті. На спосіб вирішення проблем впливають як фактори зовнішнього середовища, так і індивідуальні, про це свідчить і робота В. А. Моляко [11, 18]. Виходячи з цього висновку, робимо висновок, що тип міжособистісної взаємодії є одним із неконтамінованих середовищних факторів у детермінації стратегічних нахилів майбутніх спеціалістів при розв'язанні майбутніми фахівцями завдань гностичного характеру.

Сьогодні можна стверджувати, що метод кооперації народився зі спілкування студентів і викладачів, першочерговою метою якого була зміна стосунків між студентами та викладачами. Сьогодні стосунки зі студентами займають одне з найважливіших місць. Визначення спілкування, за Б.Ф.Ломовим, це спеціалізована діяльність індивідів. Результатом є не повністю змінений об'єкт (ідеально чи матеріально), а натомість відносини з іншою людиною, кимось іншим. Ось чому важливо розглядати ідею нових стосунків між викладачами та студентами в контексті спілкування загалом.

Спеціальні дослідження показали, що першочергову сторону комунікативних відносин розкриває зміст інтерактивної складової спілкування. У соціальній психології найбільш поширене розрізнення всіх можливих взаємодій на дві протилежності: співробітництво і конкуренцію. Цей дуалістичний поділ також включає гностицизм і конкурентну взаємодію, про що йдеться нижче.

Ми мали намір експериментально дослідити два основних типи взаємодії між випробуваними та пов'язані з ними особистісні стосунки: 1) гностичну взаємодію, яка розглядається як форма співпраці, і 2) конкурентну взаємодію як варіант конкуренції.

Обговоримо специфіку професійних завдань, які вирішуватимуть майбутні фахівці в контексті гностицизму та конкуренції. Це були завдання, які відбувалися в ситуаціях сприйняття. Г.І. Андрєєва визнає, що сприйняття

іншої людини - це сприйняття нею зовнішніх ознак, асоціація їх з особистісними характеристиками індивіда, інтерпретація своїх дій, виходячи з особистісних особливостей індивіда.

Розуміння точки зору іншої людини (перцептивний компонент спілкування) можна описати як таке, що має обмежену тривалість. Можлива, зокрема, відносно коротка взаємодія. Це приклади першого враження про іншу людину. У професійній діяльності майбутньому фахівцеві часто доводиться звертатися до питань гностицизму на основі короткочасного спілкування з іншою людиною: студентом, батьками, адміністрацією тощо. Ці ситуативні завдання вважаються гностично-перцептивними.

А.А. Бодалев зазначає, що перше враження про іншу людину – це складний психічний процес, який включає фізичну, логічну та емоційну складові. Це завжди походить від конкретних атрибутів чиєїсь зовнішності та поведінки, які відомі про них. Перше враження також складається з суджень, які є або свідомими, або узагальненими. Зрештою, це типово емоційне ставлення до людини, яка є центром навчання та оцінювання.

У результаті ми розпочали дослідницьку роботу, щоб експериментально дослідити ступінь, до якого стратегічні інтелектуальні нахили залежать від типу взаємодії між учнями, коли вони звертаються до проблем, заснованих на гностиці.

Методика експерименту. Студентам соціально-гуманітарного факультету ЗУНУ віком 17-19 років зробили сканування мозку. Дев'ять осіб брали участь як у скептичному, так і в змагальному варіантах розмови. Один з учасників брав участь в експерименті як «одягнена качка», яка брала участь у всіх 18 взаємодіях гностичного і конкурентного характеру. Природно, ніхто з 18 учасників раніше не був знайомий з послідовним 19-м учасником.

Ми прагнули дізнатися, як будуть проявлятися стратегічні інтелектуальні нахили під час вирішення гностичних завдань при першому враженні незнайомої людини, у разі гностичної або конкурентної взаємодії між учасником, яка є постійною, з іншими 18 учасниками. Індикатором

стратегічних інтелектуальних тенденцій стала контрастність оцінок, які давав послідовний учасник експериментів у цьому типі взаємодії.

Постійний учасник експериментів у кожній з 9-ти серій демонстрував стандартну поведінку, ставлячи стандартний набір питань і даючи заздалегідь підготовлений набір відповідей.

Зустріч послідовного учасника в дослідах, які відбувалися без інших учасників (крім експериментатора), відбувалася за відсутності інших осіб (крім експериментатора). Після того, як партнери познайомилися один з одним, експериментатор відразу ж запропонував, виходячи з перших вражень обох учасників, заповнити дві анкети щодо оцінки (див.: додаток В і додаток D). Експериментатор пояснив спосіб заповнення цих документів.

Після заповнення оціночних анкет ми переходили до організації гностичної або змагальної взаємодії між партнерами. Взаємодія відбувалася за допомогою розробленої нами анкети. Анкета залежала від пов'язаних з нею інструкцій (для організації одного з конкретних видів взаємодії), мала форму 4 або 5. Крім різних інструкцій, анкета для конкурентної взаємодії мала інший підхід: за правильне виконання кожного завдання нараховувалися бали, які використовувалися для визначення переможця. В опитуванні питання не було розроблено, щоб оцінити ступінь залучення гностицизму.

Згідно з інструкцією, учасники експерименту запитували один одного на п'ять питань із згаданої вище анкети. Крім того, в унікальному форматі кожен учасник експерименту пояснював своєму партнеру, чому він запропонував питання, яке хотів поставити своєму партнеру з наявної у нього анкети. Це сприяло фіксації динаміки мотивації в контексті конкурентно-гностичної взаємодії.

Після завершення змагального та гностичного сегментів експерименту його учасники ще раз заповнювали ті ж дві оцінні анкети, які вони заповнювали раніше перед початком дискусії.

У нашому експерименті ми дотримувалися положення Б. Ф. Ломова про те, що одиниці спілкування є циклами, в яких виявляються взаємозв'язки між

кжною позицією, ставленням і перспективою кожного партнера. У потоці інформації, що циркулює в обох напрямках, переплітаються прямі та опосередковані зв'язки. Автор також просуває теорію комунікації, яка зосереджується навколо концепції «запитання-відповіді», «спонукання до дії», «повідомлення інформації щодо неї» та залежних реакцій обличчя, серед іншого. Цей рівень аналізу передбачає «мікрорівень», який ми включили в методологію опитувальника, цей рівень аналізу визначає тип взаємодії, що відбувається в експериментальному дослідженні.

На експериментальне дослідження було покладено наступні обов'язки.

1) розпізнавати подібність і відмінність між учасниками конкурентних і гностичних взаємодій.

2) розпізнавати подібності та відмінності в тому, як експерименти оцінюються щодо постійних якостей їх учасників у контексті змагальних та гностичних експериментів.

3) визначити особливості впливу окремих особистісних характеристик учасників на процес оцінки перманентної якості в експериментах, які передбачають змагальну або гностичну поведінку.

Вирішуючи друге завдання дослідження, ми намагалися виділити мотиваційний аспект стратегічних інтелектуальних схильностей, який проявляється в умовах вирішення професійно-пізнавальних завдань.

2.2. Аналіз результатів експериментального дослідження

Спочатку було проведено кількісний аналіз частоти запитань експериментатора під час гностичної та змагальної взаємодії (відповідно ГВ та ЗВ) іншими 18 учасниками експерименту.

Таблиця 2.2 ілюструє частоту запитів у ЗВ та ГВ. В опитуванні фіксувалася інформація, якою обмінювалися.

Таблиця 2.2

**Частоти виникнення запитань в експериментальних групах
на змагальну (ЗВ) і гностичну (ГВ) взаємодію**

Група запитань	Тип взаємодії		Сума частот по рядку
	ЗВ	ГВ	
	Частота запитань ЗВ	Частота запитань ГВ	
1. На логічну пам'ять та мислення	20	14	34
2. На ерудицію	7	13	20
3. На мистецтво	4	9	13
4. На гумор	8	5	13
5. На розкутість в поведінці	6	4	10
Сума частот по стовбцю	45	45	90

Анкети можна видозмінювати, але їх все одно слід відбирати за такими критеріями: 1) На логічне мислення та пам'ять (питання 1-8); 2) На ерудицію (зав. 9-14); 3) Для творчого розв'язування задач (питання 15-18); 4) Про гумор у відповідях (зав. 19-21); 5) Розкутість у поведінці (питання 22-24).

Достовірних відмінностей у частоті запитань у ході експерименту щодо співвідношення запитань у ЗВ та ГВ не спостерігалось.

Однак отримані дані все ж дозволяють вивести деякі принципи щодо питань у ЗВ та ГВ, а саме:

1) у ЗВ у порівнянні з ГВ переважає відсоток заданих запитань „на логічне мислення і пам'ять” (47% у ЗВ проти 31% у ГВ);

2) у ГВ частоти з усіх запитань розподілені більш рівномірно, про що говорить співвідношення дисперсій (2,46 у ЗВ проти 1,59 у ГВ).

Продовжуючи розгляд першої з проблем, пов'язаних з експериментом, обговоримо психологічні особливості динаміки мотиваційного аспекту стратегічних інтелектуальних тенденцій, які виявлялися у випробовуваних під час гностичної та конкурентної взаємодії.

У процесі прийняття інструкцій до ЗВ і ГВ ми зіткнулися з тим, що в ЗВ 40% випробовуваних змінили завдання, які пов'язані з інструкціями до форм А і Б анкет. У ЗВ 80% усіх перевизначень мали когнітивну спрямованість

(частіше це була актуалізація пізнавального інтересу: «А як би мій партнер вирішив цю проблему, крім того, у ГВ задавалися питання з обраних п'яти груп питань у порівняння зі мною?"). У GV усі перевизначені завдання мали когнітивний характер.

Серед перевизначених обов'язків відсоток питань, що стосуються логічного мислення та пам'яті, вищий у ЗВ, ніж у ГВ (47% у ЗВ, 31% у ГВ). Крім рівномірності (про що свідчить дисперсійне співвідношення: у ЗВ дисперсія 2,46, у ГВ – 1,59).

Ми вважаємо, що основною причиною розбіжностей у перевизначенні завдань у CG та CG є різниця в методах перевірки цілей через дію.

У результаті в ЗВ першочерговою стала пізнавальна мета, яка була пов'язана з реалізацією інтересу до того чи іншого завдання з анкети. Однак цей інтерес не зміг би стати значущим, тому що він би протистояв конкурентному характеру взаємодії в більшості випадків, це призвело б до програшу.

Перевірка змагальної мети передбачала спостереження за тим, як з часом зростала обізнаність випробуваного щодо найбільш вдалих запитань анкети, цінність відповідей на ці запитання та необхідний спосіб досягнення змагальної мети.

Показово, наприклад, що 7% усіх питань, які були перефразовані в анкеті, були розміщені на першому та другому з п'яти запитань, які були задані своєму партнеру, тобто коли ні умови анкети, ні конкурентна стратегія визначали досліджувані щодо змісту анкети, коли вибір наступної мети в структурі взаємодії ще не був суб'єктивно обґрунтованим.

У ГВ порядок перевірки цілей в інструкції був іншим. Інтерес до того чи іншого питання включався в більш широкий контекст суб'єкта, який також мав когнітивний характер: він був пов'язаний зі знанням суб'єктом свого партнера по взаємодії.

Якщо в ЗВ цикли спілкування типу «питання-відповідь» об'єктивно порівнювали один з одним, то в ГВ ці цикли були підпорядкованими,

наприклад, пізнавальний інтерес («А як би мій партнер вирішив цю проблему порівняно зі мною?»). бути частиною більшої когнітивної системи («Скільки інтелекту у мого партнера?»). Очевидно, що у випадку ЗВ ми спостерігаємо зустріч двох стратегічних бажань (конкурентного та гностичного), а у випадку ГВ ми підпорядковані двом інтелектуальним бажанням. Це було проілюстровано у зміні структури інструкцій для анкет А і В, які обговорювалися раніше.

Продовжуючи досліджувати психологічні властивості стратегічних інтелектуальних тенденцій, виражених у ЗВ і ХВ, обговоримо відповіді випробовуваних на питання, чому їм було задано саме це питання з анкети.

У поточному експерименті, як уже зазначалося, місце взаємодії для того чи іншого типу запитань було визначено інструкцією до анкети (форма А або Б). Однак таке ставлення до психології слід розглядати лише як завдання. Для того щоб ці цілі стали пріоритетом суб'єкта, стали його внутрішнім завданням, вони повинні бути ним санкціоновані. Як наслідок, у якісних характеристиках мотивацій мають виявлятися характеристики мотиваційної сторони стратегічних інтелектуальних тенденцій у ЗВ та ГВ.

У змагальній взаємодії основним правилом прийняття змагального завдання учасником є реалізація стратегії, яка призведе до перемоги над суперником. І навпаки, поставлені питання слід трактувати як засіб перемоги. Під час гностичного спілкування первинним правилом прийняття є реалізація стратегії, яка передбачає набуття поведінкових і психологічних характеристик партнера.

Однак обидві ці ігри переформулювали свої завдання, як зазначено вище. У мотиваціях це виражається у використанні запитань з анкети як засобу аналізу своїх можливостей (порівняння з рішенням партнера), а також у разі невиконання випробуваним поставленого завдання він буде передати партнеру («А я подивлюся, як він сам впорається з цим завданням...»), мета самовпевненості щодо порушеної самооцінки, наприклад, виражається в тому випадку, якщо суб'єкт не впорається із завданням, передасть його партнеру («А

я подивлюся, як він сам із цим завданням впорається...»)), мета пізнавального інтересу тощо.

У нашому дослідженні ми почали виводити причини мотивації категорії А з причин запитань, які задають іншому партнеру. Якщо розглядати взаємодії як такі, що мають два види мотивації, то отримають такі категорії мотивації: А-ГВ, А-ЗВ, В-ГВ, В-ЗВ тощо.

Давайте обговоримо приклади вищезазначених категорій причин. Загалом ми включили наступні компоненти категорії А-мотивації, деякі з яких продемонстрували безпосереднє виконання визнаного завдання на ЗВ або ГВ.

Приклади натхнення А-ГВ: «Дізнайтеся, як хтось зберігає свою гідність у суспільстві»; «чи може хтось просто посміятися над невдалим жартом іншого»; «оцінити інтелект іншого»; «дізнатися, чи знайомий партнер з поезією?» якими будуть дії партнера в незвичайних обставинах? «Я хочу оцінити його здатність прикидатися, приховувати свої емоції; це питання, яке перевіряє пам'ять, логіку та гумор особистості.

Приклади мотивацій А-ЗВ: «Складне запитання, я використовую його, щоб подолати виклик»; «Партнеру буде важко відповісти на це питання, а якщо він і відповість, то все одно отримає замало балів»; «Людина не запам'ятає ряд чисел, а якщо запам'ятає, то отримає мало балів»; «Це питання моєму партнеру в кінці гри містить шанс для мене виграти» і так далі.

Категорія В-мотивація включає такі прагнення, поряд з виконанням завдань, перерахованих в інструкції, додана додаткова мета. Приклади мотивацій В-ГВ: «Це інтригуюче, але як поводитися в цій нестандартній ситуації?»; «Яке рішення можливе в цих незвичайних обставинах, як воно впишеться в моє рішення?»; «Мене взагалі цікавить, як можна продовжувати (я б не зміг) цей незвичайний шлях».

Приклади В-ЗВ навіяні: «дуже цікаве вирішення цієї проблеми»; «цікаво протиставити рішення суперника своєму власному»; «Мені подобається оригінальність питання»; Я трохи музикант і мені цікаво, як він буде звучати.

Незважаючи на мої особисті почуття жалю, я все одно зазнав невдачі; питання цікаве і допоможе мені прогресувати.

У категорію С-мотивацій ми включили мотивації, у яких відсутні будь-які посилання на інструкції анкети. Ми включили цю категорію в логічну структуру типології, незважаючи на відсутність значущості цих мотивацій в емпіричних результатах нашого експерименту.

У результаті ми можемо оцінити, наскільки люди відповідають вимогам програм HV і ZV, переглянувши навчальні матеріали та заповнивши анкету.

Дані з таблиці 2.3 свідчать про те, що за біноміальним тестом суттєвих відмінностей у частотах А-ZV і В-ZV у ZV не було. Однак, використовуючи ті самі критерії, спостерігалася статистична різниця між частотами появи останніх. Ця інформація вказує на те, що стратегічна інтелектуальна схильність гностика, схильність знати позицію партнера щодо завдання, все ще присутня на значному рівні в GV, але є також багато факторів, які залучаються до основної мети: перемогти партнера в їх взаємодії.

Таблиця 2.3

Таблиця прояву А, В та С мотивацій у ЗВ і ГВ

ЧАСТОТА І ВІДСОТОК ПРОЯВУ А, В, С МОТИВУВАНЬ					
А-ЗВ	В-ЗВ	С-ЗВ	А-ГВ	В-ГВ	С-ГВ
27 (60%)	18 (40%)	0 (0%)	38 (85%)	7 (15%)	0 (0%)

На рівні мотиваційного аспекту функціональності стратегічних інтелектуальних схильностей у контексті розв'язання задач гностичного характеру спостерігаємо різницю в мотиваційній поведінці при реалізації різних типів міжособистісної взаємодії (у нашому експерименті – гностичної та конкурентної).

Центральна істина, яка була експериментально продемонстрована нами, полягає в стабільності когнітивних упереджень та їх гарантії мотивації під час гностичної взаємодії між партнерами.

Переходимо до аналізу результатів, отриманих під час виконання нашого другого завдання, яке полягає у виявленні подібності та відмінностей у способах проведення експериментів щодо постійного учасника експериментів, які відбуваються в контексті конкурентної та гностичної взаємодії.

Отримані результати демонструють практичний аспект функціонування стратегічних інтелектуальних задатків у контексті вирішення перцептивно-когнітивних професійних завдань.

На цьому етапі було використано два оцінювальні запитання. Ми спробували назвати один з опитувальників «Оціночним опитувальником» (див. Додаток В), а інший – «Порівняльним опитувальником самооцінки» (див.: Додаток D). Про необхідність використання рейтингових шкал у дослідженні людського пізнання вже згадувалося раніше. Тут ще раз підкреслимо важливість оцінювання як однієї з невід’ємних форм спілкування в суб’єкт-суб’єктному просторі взаємодії.

Таким чином, ми вважаємо, що рейтингові шкали є достатнім інструментом для визнання процесуального характеру стратегічної важливості інтелектуальних схильностей під час вирішення перцептивно-когнітивних завдань у професійних умовах майбутніми фахівцями.

Давайте детально обговоримо інформацію в таблиці 2.4. З таблиці видно, що середнє значення коефіцієнта неоднозначності в експериментах постійного учасника за 21-ю якістю Оціночної анкети в ЗБ становить 1,08, а середнє значення цього ж коефіцієнта в ГВ – 1,26. Т-критерій Стьюдента показує, що істотної різниці між ними немає, незважаючи на незначне підвищення коефіцієнта варіації ГВ.

Таблиця 2.4

Вільна таблиця даних по «Оціночній анкеті» (ОА)

Номер якості в ОА	ТИП ВЗАЄМОДІЇ							
	ЗВ	ГВ	ЗВ	ГВ	ЗВ	ГВ	ЗВ	ГВ
	\bar{X}_i ЗВ до екс.	\bar{X}_i ГВ до екс.	\bar{X}_i ЗВ після експ.	\bar{X}_i ГВ після експ.	\bar{X}_i ЗВ	\bar{X}_i ГВ	\bar{X}_i ЗВ	\bar{X}_i ГВ
1.	2,25	2,00	2,33	2,33	-0,08	-0,33	0,37	0,86
2.	0,50	0,11	0,33	0,08	0,17	0,03	1,00	1,80
3.	0,50	1,66	0,44	2,00	0,06	-0,34	1,64	1,06
4.	-1,75	-1,66	-1,88	-1,66	0,13	0,00	0,75	0,97
5.	-1,87	-2,44	-2,00	-1,55	0,13	-0,89	1,00	1,17
6.	-1,87	-2,22	-1,87	-1,00	0,01	-1,22	1,06	1,82
7.	-2,00	-1,33	-2,11	-1,27	0,11	-0,05	1,41	1,22
8.	-2,50	-2,32	-2,88	-2,32	0,38	0,00	0,65	0,71
9.	1,25	1,33	1,66	1,77	-0,41	0,44	1,36	1,73
10.	1,87	0,64	1,44	0,22	0,43	0,44	0,75	1,06
11.	1,25	0,11	0,11	0,77	1,14	-0,66	1,77	0,93
12.	-1,50	-1,33	-1,33	0,33	-1,17	-1,00	2,14	1,83
13.	1,75	2,10	1,66	1,66	0,09	0,44	1,06	1,17
14.	-1,87	-1,33	-1,88	-2,22	0,01	0,89	0,92	2,15
15.	-2,37	-2,44	-2,22	-2,00	-0,15	-0,44	0,53	1,27
16.	-1,50	-2,77	-1,53	-2,26	0,05	-0,11	0,75	0,61
17.	-1,75	-2,44	-2,00	-2,55	0,25	0,11	1,13	0,61
18.	-1,87	-2,44	-2,27	-2,35	0,33	0,32	0,92	0,61
19.	1,62	0,44	1,33	1,22	0,29	-0,78	0,92	1,73
20.	1,00	0,22	0,44	-0,22	0,56	0,44	1,19	1,83
21.	1,37	1,22	1,88	1,33	-0,51	-0,11	1,46	1,32
					\bar{s} ЗВ = 0,308	\bar{s} ГВ = 0,431	$\bar{\eta}$ ЗВ = 1,08	$\bar{\eta}$ ГВ = 1,26

Умовні позначення до Таблиці 2.4

\bar{X}_i ЗВ до екс. – середні значення по кожній якості ОА щодо постійного учасника експериментів до початку змагальної взаємодії.

\bar{X}_i ГВ до екс. – середні значення по кожній якості ОА щодо постійного учасника експериментів до початку гностичної взаємодії.

\bar{X}_i ЗВ після екс. – середні значення по кожній якості ОА щодо постійного учасника експериментів після здійснення змагальної взаємодії.

\bar{X}_i ГВ після експ. – середні значення по кожній якості ОА щодо постійного учасника експериментів після здійснення гностичної взаємодії.

$$S_i \text{ГВ} = \bar{X}_i \text{ГВ до експ.} - \bar{X}_i \text{ГВ після експ.}$$

$$S_i \text{ЗВ} = \bar{X}_i \text{ЗВ до експ.} - \bar{X}_i \text{ЗВ після експ.}$$

$$\bar{\eta}_i \text{ГВ} = \sqrt{\frac{\sum (X_i \text{ГВ до експ.} - \bar{X}_i \text{ГВ після експ.})^2}{n-1}}$$

$$\bar{\eta}_i \text{ЗВ} = \sqrt{\frac{\sum (X_i \text{ЗВ до експ.} - \bar{X}_i \text{ЗВ після експ.})^2}{n-1}}$$

$$S_i \text{ЗВ} = \frac{\sum S_i \text{ЗВ}}{n}$$

$$S_i \text{ГВ} = \frac{\sum S_i \text{ГВ}}{n}$$

$$\bar{\eta}_i \text{ЗВ} = \frac{\sum S_i \text{ЗВ}}{n}$$

$$\bar{\eta}_i \text{ГВ} = \frac{\sum S_i \text{ГВ}}{n}$$

Примітка: ми включили параметри HV і NV в наші експерименти, щоб продемонструвати неоднозначність думок щодо послідовного учасника наших експериментів.

T-критерій Стьюдента показав, що немає достовірної різниці між коефіцієнтами на ЗВ і ГВ для якостей, оцінка яких знизилася (при заповненні анкети після експерименту, а не до експерименту, або при заповненні анкети в іншому порядку).

Однак інформація в таблиці 2.5 демонструє абсолютні відмінності в усіх якостях учасників «Оцінювальної анкети» кожного окремого учасника ЗВ і ГВ.

Загальну абсолютну різницю в оцінках можна розглядати як кількісний показник еволюції думки кожного учасника щодо постійного експериментатора (як в позитивну, так і в негативну сторону).

Таблиця 2.5

Динаміка оцінок якостей по «Оціночній анкеті» у ГВ і ЗВ

Характеристика показників	Тип взаємодії																	
	ЗВ									ГВ								
Номер учасника експерименту у ЗВ і ГВ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Суми абсолютних різниць по всіх якостях ОА	14	12	16	13	8	14	11	11	9	21	17	25	16	16	31	11	8	9

Розбіжність між послідовністю абсолютних відмінностей між оцінками ЗВ і ГВ за критерієм Вілкоксона (на рівні значущості 0,05) є істотною. Крім того, «загальний зсув думок» учасників ЗВ порівняно з постійним учасником експериментів становить 108 балів, а серед учасників ГВ -164 бали.

Більш поглиблений аналіз даних щодо зміни думок партнера щодо ГВ та ГВ, отриманих за допомогою ОА, дає наступні результати. 38% позитивних атрибутів (наприклад, «дружній», «дотепний» тощо) і 62% негативних атрибутів (таких як «лінивий», «дурний» тощо) були включені в ОА. Прогрес думок щодо постійного учасника експериментів на цю тему демонструє таблиця 2.6.

Таблиця 2.6

**Динаміка оцінок по позитивних і негативних якостях «Оціночної анкети»
у ЗВ і ГВ**

Тип взаємодії							
ЗВ				ГВ			
Якості ОА	Зміна оцінки	Час- тота	Відсо- ток	Якості ОА	Зміна оцінки	Час- тота	Відсо- ток
Пози- тивні	Поліп- шення	3	14,28%	Пози- тивні	Поліп- шення	5	23,80%
	Погір- шення	4	19,04%		Погір- шення	3	14,28%
Нега- тивні	Поліп- шення	12	57,14%	Нега- тивні	Поліп- шення	5	23,80%
	Погір- шення	2	9,52%		Погір- шення	8	38,09%

З наведених вище даних можна зробити висновок, що за біноміальним тестом (на рівні значущості 0,05) між ЗВ і ГВ не було суттєвих відмінностей у розвитку позитивних якостей (як щодо їх підвищення, так і зниження). Проте за тими ж критеріями спостерігалася статистична різниця в еволюції негативних якостей (як щодо їх погіршення, так і щодо покращення) між ЗВ і ГВ під час взаємодії випробуваного з постійним учасником експериментів.

Це також продемонструвало, що у ЗВ відсоток негативних оцінок зріс лише на 16%, тоді як у ГВ кількість негативних оцінок зросла на 38%.

Також ми спостерігали тенденцію до деградації системи оцінювання всіх якостей в ОА в ГВ порівняно з ЗВ: якщо в ЗВ було втрачено 33% системи оцінок за всіма якостями, то в ГВ – вже 53% системи оцінок для ці якості. Давайте обговоримо ще один аспект руху думки щодо партнера в НВ і НВ, який був виявлений за допомогою ОА і зведений до таблиці 2.7. З наведених даних можна зробити висновок, що середнє значення негативних різниць між покращенням і погіршенням оцінки для всіх якостей ОА та ЗВ становить 3,33 бала, а для ГВ – 9,6 бала; середнє значення позитивних різниць між поліпшенням і погіршенням оцінки за всіма якостями ОА і ЗВ становить 5,25 бала, а при ГВ — 8,0 бала.

Додатково спостерігається достовірна різниця за t-критерієм Стьюдента (на рівні значущості 0,05) між середнім значенням від'ємної різниці покращення оцінки за всіма якістьми ОА у ЗВ та ГВ. Іншими словами, ці статистичні дані демонструють, що зміна думок про постійного учасника експериментів за всіма якістьми ОА, гіршими в ГВ, ніж у ЗВ, була більш значущою на статистичному рівні.

Ми обговоримо результати аналізу щодо особливостей вирішення стратегічних інтелектуальних тенденцій проблем гностичного характеру майбутніми фахівцями.

Таблиця 2.7

Динаміка думок про партнера по якостях «Оціночної анкети»

Характеристика динаміки думок по якостях ОА	Тип взаємодії															
	ЗВ								ГВ							
Номер учасника експерименту	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
Поліпшення оцінки по всіх якостях ОА	5	7	12	7	9	6	7	11	8	4	2	15	7	5	7	10
Погіршення оцінки по всіх якостях ОА	9	5	3	6	3	8	4	17	11	12	17	1	10	24	5	1

Продовження табл. 2.7

Характеристика динаміки думок по якостях ОА	Тип взаємодії															
	ЗВ									ГВ						
Різниця між поліпшенням і погіршенням оцінки по всіх якостях ОА	-2	2	9	1	6	-2	3	-6	-3	-8	-15	14	-3	-19	1	9

По-перше, частота оцінок учасниками якостей постійного учасника експериментів у гностицизмі була більш значущою (статистично значущою), ніж у змагальній взаємодії. Крім того, абсолютні відмінності в показниках якості за всіма аспектами ОА в учасників ГВ значно більші, ніж в учасників ЗВ. В цілому оцінка всіх якостей (і при погіршенні оцінки, і при її покращенні) сильніше впливала на ГВ, ніж на ЗВ. Зрештою, середній ступінь незгоди щодо всіх якостей ОА становить 1,26 у GV та 1,08 у ZV. Ці статистичні дані свідчать про те, що частота оцінок якостей постійного учасника експериментів у ГВ більша, ніж у ЗВ.

Крім того, у GV характер оцінок якості є динамічним щодо постійного учасника експериментів. Це більш критично. Як наслідок, ми спостерігали тенденцію до деградації всього рейтингу якості ОА при ГВ: якщо 33% усіх рейтингів якості ОА було втрачено в ГВ, то 53% усіх рейтингів якості ОА було втрачено в НВ. Крім того, якщо оцінки негативних якостей ОА зросли на 16% від усіх негативних якостей, то у ГВ -63% від усіх негативних якостей. Крім того, «абсолютна зміна думки» в учасників ЗВ щодо постійного учасника експериментів становить 108 балів, а в учасників ГВ -164 бали. У кінцевому підсумку середнє значення негативних відмінностей у погіршенні та

покращенні оцінки за всіма якостями ОА при ЗВ становить (-)3,33 бала, а при ГВ – (-)9,6 бала. Ці показники демонструють підвищення серйозності учасників гностичної дискусії щодо оцінки послідовного учасника експериментів.

При вирішенні третього завдання експериментального дослідження виявлено особливості впливу деяких особистісних характеристик випробуваних на оцінку ними якості постійного учасника експериментів.

Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена вказує на наявність значного негативного зв'язку (-0,622) між двома серіями даних: зосередженістю на спілкуванні та зміною думки щодо постійного учасника експериментів. Видно, що чим більш дружньо випробуваний ставився до «Орієнтованого опитувальника» в ситуації гностичного взаємодії, тим менше сумарна різниця в оцінках випробуваних за всіма аспектами «Оціночного опитувальника». У результаті більш соціалізовані піддослідні в ГВ ставилися до давнього учасника експерименту більш терпляче, більш терпимо. Під час спілкування гностика ми виявили ще один цікавий зв'язок між особистісними характеристиками піддослідних і оцінками постійного учасника експериментів.

Коефіцієнт кореляції Пірсона продемонстрував значний позитивний зв'язок (0,838). Отриманий результат вказує на те, що чим більша зосередженість випробуваного на собі по відношенню до зосередженості на спілкуванні (як визначено «Орієтованим опитувальником»), тим більша ймовірність позитивних змін в оцінках за «Порівняльною анкетною самооцінкою».

Аналіз даних показав, що за критерієм хі-квадрат (на рівні значущості 0,05) існують достовірні відмінності між ЗВ та ГВ. Яка природа цих розбіжностей? У ЗВ відсоток суб'єктів, які заповнюють «Порівняльну анкету самооцінки» після експерименту, становить 40,31%. У ГВ цей відсоток становить 23,61%. Навпаки, 11,29% досліджуваних повідомили про негативні зміни у своїх властивостях; в той же час 27,77% досліджуваних повідомили

про це в ГВ. Саме співвідношення ГВ до ЗВ призвело до істотної різниці в характері динаміки якості стану за «Порівняльною анкетною самосвідомості».

Обговоримо зв'язок особистісних характеристик із функціонуванням стратегічних інтелектуальних тенденцій у вирішенні гностичних проблем майбутніми фахівцями. Нам вдалося експериментально продемонструвати, що чим більше увага суб'єкта зосереджена на спілкуванні, тим менша ймовірність того, що він змінить свою думку про свого партнера під час взаємодії. Ми спостерігали цю асоціацію в GV. Крім того, чим сильніша особиста зосередженість суб'єкта порівняно з зосередженістю на спілкуванні, тим більше їх покращення після експерименту. Цю залежність поділяють як ЗВ, так і ГВ. Зрештою, ми спостерігали закономірність зростання самокритичності в ГВ порівняно з ГВ: у ГВ позитивні зміни становлять 40,31%, а в ГВ – лише 23,61%. Відсоток негативних змін КГ, які виникають лише в 11,29% випадків, і ГВ, де вже 27,77% випадків з негативними змінами, свідчить про підвищення критичності до себе в ГВ.

В цілому у ГВ спостерігається підвищення критичності до партнера (це продемонстровано під час другого завдання дослідження), а також підвищення критичності до себе. Ми припускаємо, що це так. У ЗВ індивід більше залучений у ситуацію, ніж у ГВ, як наслідок, «Я» особистості проявляється більш явно. У ZV надмірно критичний підхід шкодить успіху в змагальній діяльності, оскільки критична саморефлексія зазвичай представлена в невеликих кількостях. І навпаки, при ГВ самооцінка суб'єкта знижена в меншій мірі, що дозволяє йому більш критично підходити до самооцінки. Крім того, реалізація критичної саморефлексії при ГВ, можливо, необхідна для глибокого розуміння іншої людини. Проведене тут експериментальне дослідження дозволило зробити висновок, що тип особистісної взаємодії (гностичний, який можна трактувати як форму співробітництва, співробітництва, та змагальний, який також є формою конкуренції) справді є важливим у визначенні стратегічного інтелектуального тенденції у структурі стратегічних здібностей, які проявляються у прийнятті рішень майбутніми фахівцями.

Зокрема, щодо мотиваційного аспекту функціонування стратегічних інтелектуальних тенденцій при вирішенні майбутніми фахівцями гностико-візуальної проблематики, ми продемонстрували якісні відмінності мотивації, пов'язаної з гностицизмом та конкурентною взаємодією. Основним фактором є послідовний характер когнітивної тенденції в НВ і випадковий характер конкурентної тенденції в НВ в контексті формування першого враження про іншу людину. Психологічним і освітнім наслідком цього факту є те, що професіонали-гностики повинні взяти незалежну роль у структурі діяльності, що в цьому випадку вимагає особливого психологічного складу та мети.

З операційної точки зору можна було зробити висновок, що оцінки партнера щодо взаємодії в НВ є більш значущими, ніж у ZV, крім того, оцінки та самооцінки партнера мають більш критичний характер. Ця асоціація пов'язана зі знанням про існування іншого як передумовою реалізації конкурентної стратегії, а в GV метою реалізації когнітивної стратегії було знання про існування іншого. У результаті стратегічні інтелектуальні тенденції мають єдине визначення. Загальний висновок експерименту полягає в тому, що стан партнерства і партнерства найбільш сприятливий для глибокого розуміння іншої людини.

Висновки до другого розділу

Психологічними чинниками впровадження інноваційних технологій у закладі вищої освіти є:

- готовність студентів до впровадження інноваційних технологій та позитивна мотивація навчальної діяльності в цій ситуації;
- готовність викладачів і студентів до творчої діяльності;
- методи активізації інноваційної діяльності студентів;
- психологічний клімат освітнього процесу, майстерність педагогів та сучасне управління вищим навчальним закладом.

Дослідження психологічних властивостей впровадження інноваційних технологій у вищому навчальному закладі дозволило зробити висновок, що

лише креативні (інноваційні) підходи, а на нашу думку, сучасні освітні технології в поєднанні з іншими навчальними заходами, здатні психологічно забезпечити індивідуальне та групове творчість в освітніх системах, які беруть участь у підготовці фахівців.

Підготовка фахівців у вищому навчальному закладі за передовими технологіями сприяє розвитку в них цих навичок, у тому числі швидкому засвоєнню нестандартної професійної посади та прийняттю нестандартного рішення.

Аналіз засвідчив психологічну готовність студентів і викладачів до впровадження сучасних технологічних інновацій та усвідомлення того, що інноваційні процеси відтворюють суть соціальних змін відповідно. Ця інформація є причиною розвитку суспільства і, отже, є важливою для досягнення успішного психологічного розвитку в освітніх сферах.

Як засіб методології визначення значущості компонентів і властивостей системи управління на ефективність діяльності є компонент щодо змісту соціально-психологічних проблем, які є специфічними для суспільних відносин, ці проблеми можна охарактеризувати як відсоток задоволеності членів команди компонентами і властивостями системи управління та станом ефективності їх діяльності. Критерій задоволеності зазвичай використовується в науці як засіб вимірювання ступеня впливу на соціально-психологічний клімат. У колективах із менш розвиненою соціальною психологією (порівняно з відстаючими та перспективними) задокументовано вищий ступінь задоволеності компонентами та властивостями управління, а також ефективністю дій на їх нижчому рівні. Це свідчить про недостатню підготовленість членів колективу до вирішення запропонованих питань, а також про нестаранність і неухважність окремих учасників.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

3.1. Психологічний та науково-методичний супровід ефективного впровадження інноваційних технологій

Впровадження сучасних освітніх технологій у підготовку фахівців зумовлює потенціал суттєвих змін сучасної системи професійної освіти. Освітні кризи в галузі освіти, комерційний підхід до діяльності навчальних закладів, плата за навчання, скорочення фінансування, зниження соціальної захищеності викладачів і студентів, падіння престижу освіти, блокування наукових досліджень через обмеженість фінансування, зниження ефективності виховного впливу на студентів, зростання поширеності песимізму та невпевненості у своєму майбутньому – усе це перелічено як причини необхідності інновацій у змісті та методах організації навчання у вищій школі. Крім того, існує необхідність навчити молодих людей правильному способу орієнтуватися в нових середовищах і переконатися, що вони адаптуються до них. Ці обов'язки мають бути делеговані інноваційній освіті, яка має як наукову, так і методичну складові.

Одним із сучасних методів наукового дослідження, в тому числі психолого-педагогічного, є заміна справжнього об'єкта його аналогом. Пропаганда методу моделювання може здійснюватися шляхом підготовки викладачів науково-методичних служб. Сам метод моделювання полегшується різноманітністю його епістемологічних функцій. Модель є посередником між однолітками суб'єкта і суб'єктом дослідження, продуктом дослідження об'єкта. Вивчення прототипу дозволяє отримати додаткову інформацію про предмет дослідження. Проте моделювання має суттєвий мінус – воно дещо применшує особливості навчання і виховання учнів, не враховує дрібні зв'язки в навчальному процесі, які є суттєвими. Крім того, процедура моделювання

базується на логічному та абстрактному мисленні, що дозволяє використовувати логічні моделі, які мають певну повноту щодо предмета дослідження. Як правило, модель предмета навчання будується відповідно до ідей, які вже реалізовані в освіті. І навпаки, моделювання — це процес вибору конкретної математичної моделі, яка враховує конкретні атрибути об'єкта дослідження.

Практичне значення моделі в психолого-педагогічних дослідженнях визначається її відповідністю досліджуваному об'єкту, а також ступенем врахування основних принципів моделювання - об'єктивності, послідовності, вірогідності. Метод моделювання сприяє виявленню кількох суттєвих аспектів його використання: епістемологічний (як проміжний об'єкт у процесі пізнання освіти); загальнометодичний (оцінює взаємозв'язки між компонентами навчально-виховного процесу); психологічний, який розкриває психолого-педагогічні закономірності та ін.

В специфіці організації навчального процесу методи моделювання використовуються по-різному - іноді окремо, а іноді поряд з іншими факторами навчання, залежно від цілей, структури уроку, ступеня засвоєння учнями знань і навички, останні з яких залежать від специфіки організації. У цих експериментах дуже чітко простежується потенціал бажаної різноманітності навчання, який залежить від реалізації множинних зв'язків - первинних і вторинних. Ці зв'язки пропонують різноманітні способи комбінування елементів керування навчальним процесом, які стосуються кількох навчальних цілей і змісту. Потенціал комбінування компонентів під час процесу моделювання є важливим для усунення типовості навчання.

Створення оптимальної моделі є лише початком процесу перевірки в конкретних навчальних середовищах. На основі кількісного та якісного аналізу результатів впровадження моделей можна оцінити їх ефективність. На цьому етапі модель може бути додатково уточнена, виправлена та доповнена, вона буде доведена до оптимального, точного та стандартного стану. Іншою важливою відправною точкою є типи знань, за якими слід оцінювати учнів,

оскільки існує безліч важливих типів знань. Це якість одержаної учнями навчальної інформації, власна пізнавальна діяльність учнів, якість контролю за засвоєнням матеріалу, у тому числі закріплених знань і вмінь. Також слід враховувати репутацію обраної спеціальності, репутацію вищого навчального закладу, який з нею асоціюється, професіоналізм викладачів, забезпеченість студентів необхідним обладнанням, комп'ютерами, посібниками, методичними матеріалами тощо. розглядається тут. При проектуванні навчального процесу враховується не тільки мета управління діями студентів викладачами та адміністрацією, а й використовуються сучасні методи, такі як мережеве планування, теорія масового обслуговування, теорія ігор, лінійне та динамічне програмування. Здобуття знань регулюється методами діагностики, програмованого контролю, саморегуляції, які базуються на комп'ютері, а також різноманітними способами спілкування студентів з викладачем.

Раціоналізація цих асоціацій може бути здійснена за допомогою різних дій: сенсорних (зорових, слухових, тактильних, нюхових); перцептивні (спостереження, уявлення, уява тощо); мнемічні (для запам'ятовування та відтворення); мовлення (вживання слів, фраз, логічних висловлювань).

Як наслідок, пошук типового прикладу психологічного ефекту інноваційних технологій у навчанні як засобу заохочення творчого мислення студентів має велике значення для сучасної психології та навчання у вищій школі. За допомогою відповідної моделі можна сформулювати чітко визначену гіпотезу дослідження, знайти способи вимірювання емпіричних характеристик речей, надати рекомендації щодо навчального процесу та розумової діяльності студентів.

Теоретичний розгляд проблем, пов'язаних із сучасною системою освіти, свідчить про значення інноваційних технологій для зміни всієї системи професійної підготовки кадрів. У зв'язку з цим для нас актуальним є розгляд різноманітних питань, які потребують структурного та організаційного вирішення: 1) розробка нових освітніх технологій для системи професійної освіти; 2) вибір найбільш ефективних освітніх технологій для кожного

конкретного навчального закладу; 3) впровадження комплексу технологічних засобів у виховну систему навчального закладу; 4) забезпечення ефективності процесу впровадження нових технологій.

Підготовка фахівця у вищому навчальному закладі – складний процес, який передбачає розвиток творчої особистості суб'єкта освітньої діяльності – викладача і студента, оскільки для останнього це особливо важливо.

Конверсія та спрямованість реконструкції впровадження інноваційних технологій системи базується на пріоритеті завдань або видів професійної освіти, що розглядаються, формуванні системи в більш широкому контексті моделі, а не просто порядку її частин і з'єднання. Кінцевий результат оцінюється за критеріями та параметрами, які були обрані раніше з метою порівняння результатів. Отримано величину відношення результату до мети, що дозволяє визначити ефективність спільної діяльності всього колективу.

Практичне застосування організаційної роботи на етапі розробки та обґрунтування моделі управління інноваціями передбачає накопичення сховища даних, інформації, що забезпечує всі сторони навчального процесу, підбір науково-методичної літератури, підготовку кваліфікованих кадрів, концентрація фінансових ресурсів і забезпечення зворотного зв'язку. Проте першочерговим аспектом цих процесів ми вважаємо створення структури інноваційної системи вищих навчальних закладів (рис.3.1).

Також важливим є усвідомлення того, що внутрішня сукупність елементів створює специфічну культуру навчального закладу, ця культура сприяє інноваціям, а потенціал інновацій міститься у власній організації, розвитку та відтворенні закладу.



Рис. 3.1. Модель системи управління інноваціями у закладі вищої освіти

Роль менеджменту в процесі впровадження інноваційних технологій полягає в: забезпеченні належного функціонування процесів; брати участь в організаційних функціях алгоритмізації, розподіляти завдання між підлеглими та делегувати процес.

Ці процеси змодельовані нами та представлені на рис. 3.2. як структура впровадження сучасних освітніх технологій підготовки спеціалістів у закладах вищої освіти.

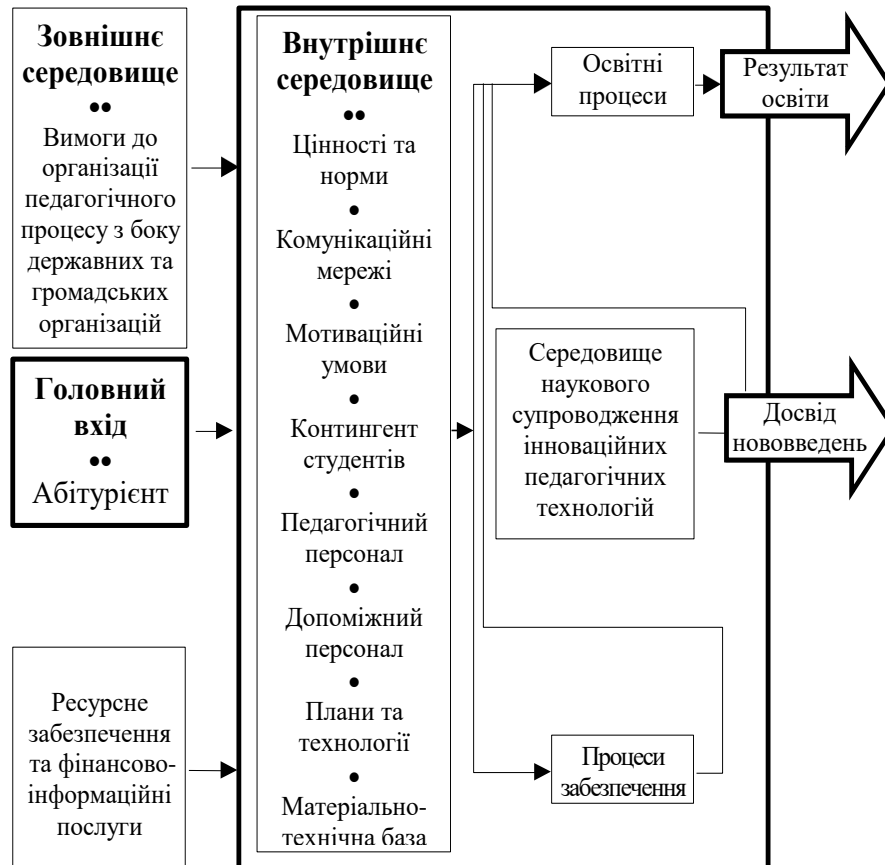


Рис.3.2. Структура впровадження інноваційних технологій підготовки спеціалістів у закладі вищої освіти

У цій системі важливо розмежувати зовнішнє та внутрішнє середовище, перше стосується організації навчального процесу для державних і громадських установ, друге – потенційних ресурсів і специфіки запитів, а також стану психологічного поля абітурієнта, тобто потенційного студента, а в майбутньому і спеціаліста.

3.2. Критерії ефективності впровадження інноваційних технологій у закладах вищої освіти

Одним із найважливіших аспектів проектування освітнього процесу є клімат організації, який по суті є складним соціально-інституційним механізмом, що відображає структурно-функціональний стан незалежної організації. Відповідно до модульно-розвивальної системи навчання первинними формами вираження цієї цілісності є організаційний модуль і пов'язана з ним модель, що формує діяльність навчального закладу будь-якого рівня як соціальної системи за допомогою моделювання організаційної системи. простір, обмін інформацією, ділові та психологічні механізми, вплив багатьох цілей на конкретні організаційні досягнення та зв'язок цих цілей з організаційною моделлю. Організаційний клімат впливає на структуру і стан соціально-психологічних відносин між керівництвом і педагогічним колективом, окремими викладачами і навчальними групами, а також самими студентами. Також він визначає особливості перебігу персоніфікованих процесів розвитку, самовпевненості та самореалізації як окремих учнівських класів, так і окремих індивідів. Ефективність цих процесів також залежить від моделі розкладу занять, складу та розподілу навчального змісту дисциплін, стратегії і тактики управління взаємодією.

Усі різноманітні рушійні сили організаційної діяльності можливі лише на енергетичному потенціалі суб'єкта, який є важливою складовою організаційного клімату школи як суспільства. Доброчесність розглядається насамперед як стрижневий мотиваційний компонент індивіда, відповідно до теорії К. Левіна, поведінка, яка має бути спроектована, є функцією організації, яка через низку атрибутів впливає на регуляцію дій і вчинків. Проте вся поведінка учнів або вчителів в організаційній структурі школи вважається похідною від їхнього сприйняття, розуміння та рефлексії, які є специфічними для динамічної цілісності «особистість – середовище».

Проектування процесу полімотивації в сучасній освітній системі покликане пояснити і спрогнозувати поведінку окремого індивіда, причину цієї поведінки пояснити змістом мотивації та особливостями соціально-індивідуального становлення. За цих умов перетворення соціальних умов у внутрішній світ особистості відбуваються за схемою: реагування – регуляція – саморегуляція.

Організація діяльності навчального закладу як соціальної системи можлива за наявності інформаційних, ділових і психологічних обмінів, які сприяють розвитку складних взаємовідносин між багатьма суб'єктами. Координація і регуляція соціальної поведінки вчителів і учнів, що відбувається в школі, має важливе значення для рівноваги навчального закладу в цілому, що запобігає стаціонарності закладу в умовах нових інновацій. Крім того, учасники навчального процесу використовують і суто психологічні методи – цілі, установки, цінності, методи самоорганізації та зовнішньої фасилітації. Проектування процесів освітнього обміну через соціальні, нормативні та цілісні засоби організації сприяє формуванню позитивного ставлення студентів до обов'язків соціальної системи, керівництва освітою та змісту освітніх проєктів. Під егідою взаємообміну і взаємозбагачення розв'язується протиріччя між ситуаційними і стратегічними цілями, визначаються соціальні функції і позиції учасників, визнаються потенційні результати і кінцеві результати освітньої діяльності.

Як наслідок, інформаційні, ділові та емоційні обміни є вагомими індикаторами освітнього клімату вищого навчального закладу, оскільки сприяють довірі між учасниками навчального процесу (студентами, викладачами, керівниками закладів). Це сприяє найефективнішій навчальній діяльності модульно-розвивального вищого навчального закладу, яка планується, коли дотримується соціокультурний зміст освітньої діяльності, визнаються особистісні установки кожного (позитивні, негативні та байдужі), а також способи, якими їх колективно шукають, документують.

Соціально-культурна діяльність вищого навчального закладу як системи організації природно відображається у змісті освіти, який за найкращих умов

має на меті охопити спільні сфери людського досвіду в контексті сприяння рівності участь в інноваційній освіті. Лише тоді, коли присутні весь бізнес, інформація та психологія, можна гарантувати, що потенціал для конструктивного вивільнення та розвитку реальних можливостей присутні як для викладачів, так і для студентів. Кожна складова структурної основи особистості має більший чи менший ступінь розвитку на різних етапах модульного циклу розвитку. Крім того, соціальна поведінка викладачів і студентів структурована як взаємний обмін культурними цінностями, що сприяє прогресуванню паритетів у новій формі вищої освіти.

Організаційний простір час від часу змінюється через структуру організації, яка бере участь у навчальному процесі в цілому і передбачає створення умов для розподілу спільних дій між усіма учасниками навчання. Важливо підтримувати інноваційну одноманітність цього простору на різних рівнях проектування та стадіях будівництва, це визначається позиціями та характером міжсуб'єктних зв'язків, а також рівноправною участю кожного в управлінні інституційним життям вищого навчального закладу. Незважаючи на різні думки, досвід, оцінки та розуміння освітнього простору закладу, вони все ж таки поділяють психолого-педагогічний зміст щодо всього цього, який ґрунтується на концепції професійної роботи в системі модульно-розвивальної системи навчання. У результаті внутрішній комфорт індивіда визначається еталонами і координатами особистісних вимірювань суб'єкта.

Очевидно, що властивості та особливості соціально-психологічного простору вищого навчального закладу залежать від мети цієї організації. Всі ці рівні організаційної причини впливають на соціальний статус учасників, спосіб педагогічного керівництва.

Створення позитивного освітнього простору у вищому навчальному закладі з рівноправними стосунками базується на взаємодоповнюваності цілей, установок, цінностей та намірів викладачів і студентів, які мають бути реалізовані як технологічно, так і програмно. Лише після цього можливе

перетворення безпосередньої навчально-педагогічної взаємодії на продуктивний обмін типу функціонального утвердження.

У результаті організаційний клімат впливає на соціальне ставлення студента до навчання як умови рівного ставлення до інших студентів. Важливо, щоб усі компоненти ставлення були пропорційно сформовані, коли емоційний компонент відповідає за позитивний соціально-психологічний простір, а когнітивний – за інформацію, мотивацію та поведінку. Насправді це початкова вимога до соціально-психологічного дизайну, виконання якого підвищує ефективність прогресування взаємодії в реальному світі в освітньому середовищі.

Організація виховного процесу на рівні групи здійснюється шляхом наукового проектування соціально-психологічного клімату як відносно сталого емоційного стану групи. Це також передбачає створення міжособистісних взаємодій, яким сприяють рефлексивні механізми, зокрема усвідомлення учнем ставлення до нього іншого і, відповідно до змісту і характеру взаємодії, вироблення програми дій з найближчі члени оточення (групи). Так зазвичай здійснюється повсякденна діяльність будь-якої освітньої організації, а саме емоційний тон навчальних взаємодій у групі. Крім того, функції соціально-психологічного клімату зводяться до організації причин співробітництва (рівність, паритет), створення регулятивних механізмів (спілкування, взаємозгода) і забезпечення ефективності масового виховання (соціальний контроль, саморегуляція).

Соціально-психологічний клімат відображає перш за все фундаментальні властивості організаційного клімату, до цих властивостей належать організаційні схеми, форми організації та методи реалізації інноваційного освітнього процесу. У результаті під час проектування мікросередовища для розвиваючої взаємодії вчителя та учнів вибудовуються механізми розподілу ролей, створюється соціальний стимул до активності учасників, вироблення правил, норм і цінностей. Щодо колективних дій гарантується. Емоційний тон (негативний, байдужий чи позитивний) ставлення студентів до навчального

процесу впливає на обґрунтованість психологічних ресурсів, що використовуються групою, негативно впливає на психічне та фізичне здоров'я студентів, визначає раціональність підходу.

Організація процесу засвоєння звичайних правил навчання найбільш ефективно здійснюється через принципи і правила соціально-психологічного проектування щодо структурно-функціональної схеми побудови взаємодії в групах. Саме ця складова розвивального простору вищого навчального закладу сприяє повній реалізації нормативних вимог організаційного модуля та організаційної моделі, оскільки розкриває схему взаємодії між студентами та викладачами. Це сприяє атмосфері співпраці, яка надихає студентів брати участь у діяльності з розв'язання багатьох когнітивних, регулятивних і перспективних проблем в освітньому середовищі та евристичних завдань. Крім того, управління навчальним процесом доповнюється методами, процедурами та показниками саморегуляції студента, що веде до розвитку.

Цей показник професіоналізму є ще одним невід'ємним компонентом продуктивної діяльності, він також використовується для прийняття інноваційних рішень в управлінні. Це сприяє зміні властивостей студентів як об'єктів виховного впливу і суб'єктів навчальної діяльності, а також зміні психологічних властивостей керівників, що істотно впливає на виробництво товарів.

Виходячи з наведеного визначення, як функціональні, так і керівні працівники додаткового навчання володіють комплексом особистісних якостей, які творчо впливають на виробничі фактори.

Інноваційна концепція є похідною від пізнавального середовища, яким є освітній простір коледжу.

Найважливішими умовами ефективності формування психологічних властивостей технологічних інновацій та оцінки та самооцінки отриманих знань є участь студентських груп у цій діяльності, стимулювання об'єктивності студентів, психологічна підготовка та підтримка кожного з них. Їх, демонстрація ефективних методів саморозвитку, постійне знайомство студентів

з результатами психологічної діагностики. Як наслідок, для того, щоб викладач мав ефективність сучасних освітніх процесів у навчальній діяльності університету, вони повинні бути:

- бути психологічно готовим до впровадження сучасних освітніх технологій;
- розробляти мотиваційні підходи до заняття;
- використовувати такі методи, що викликають інтерес до змісту, прийомів навчання, до винаходу оригінального рішення, а не тільки до одержання правильного результату.

У процесі інтерналізації позитивної мотивації до навчання першочерговою турботою має бути пошук учителем рішення, яке найкраще відповідає його особистому досвіду, це формує основу для його власного розвитку.

Проведення формувального експерименту, спрямованого на пошук і створення найефективніших умов для впровадження інноваційних технологій у навчальному закладі та запобігання розвитку проблем у психолого-педагогічній площині цього процесу, підтримує потенціал розробленої моделі психологічного та освітнє забезпечення навчального процесу в освітніх організаціях даного типу.

У процесі підготовки фахівців запроваджено інноваційні компоненти підготовки фахівців. Це нові освітні технології підготовки фахівців різних спеціальностей, а також інноваційні методи управлінської діяльності.

Система інноваційного забезпечення навчального процесу включає проблемне, співавторське, організаційне та діяльнісне читання, а також використання компонентів моделювання на заняттях із загальноосвітніх, гуманітарних та спеціальних дисциплін.

Як наслідок, обґрунтовано необхідність моніторингу інформації щодо умов організації нових освітніх технологій, управління ними з метою підвищення педагогічної діяльності та рекомендацій щодо формування психологічних властивостей їх впровадження у вищому навчальному закладі в умовах

соціальних змін, науково-методичне забезпечення та управління структурними змінами.

У результаті залежно від сформованості психологічних властивостей впровадження технології в освітній процес можна визначити, передбачити параметри надійності впровадження інноваційних технологій та спрогнозувати успішність управління освітою.

Серед показників ефективності сучасних педагогічних технологій у навчанні наше дослідження показало, що сформованість психологічних властивостей їх впровадження є показником ефективності їх у навчанні. Для цього важливою є оцінка особистісних характеристик учасників навчально-виховного процесу, що призведе до вироблення системного підходу до управління процесом.

Переорієнтація функціонального змісту навчально-виховного процесу на розвиваючий сприяє зосередженню навчально-виховної діяльності на поставленій меті. На підставі наведеної вище інформації можна зробити наступні твердження:

1. Найбільш оптимальні динамічні процеси у освітній діяльності в умовах сьогодення можуть бути реалізовані за такої організації навчально-виховного процесу, яка ґрунтується на формуванні організаційно-психологічного клімату, створенні ситуації впровадження психологічних особливостей, використанні інноваційних технологій.

2. Педагогічна діяльність має бути спрямована на досягнення кінцевого результату. Порівняння цього результату з поставленою метою дозволить визначити ступінь розробленості моделі, ефективність запропонованого комплексу засобів реалізації мети.

3. Запланований результат можна одержати лише за умови реалізації цілісного процесу впровадження інноваційних технологій підготовки фахівців у закладі вищої освіти.

4. Певні уміння, що зумовлюють успішність оргуправлінської діяльності у студентів, які виконують різноманітні рольові функції, можна сформувати,

починаючи з початкового етапу навчання та з подальшим набуттям спеціальних навичок на заняттях із спеціальних предметів, зокрема практичних.

5. За наявності впливу психологічних особливостей інноваційних технологій, самооцінки та самоконтролю індивідів підвищується ступінь злагодженості дій навчальної групи, що спрямовує суб'єктну активність кожного учасника навчально-виховного процесу. . Послідовний характер взаємодії між вчителем і учнями в паритетній установці сприяє розвитку позитивної «я-концепції» для індивідуальностей вчителя і учнів. Останнє передбачає, що оптимальні якості психологічної культури та поведінки гуртківців просякнуті кожним етапом навчально-виховного процесу, що адекватно відображається ними на ситуативному рівні та створює умови для максимальної реалізації культурного потенціалу студентів.

Результатом організації позитивного соціально-психологічного клімату є створення розвивального освітнього простору, в якому учасники здійснюють дії, спрямовані на вирівнювання цінностей навчальної групи. Це сприяє створенню умов для життя групи як соціального об'єднання свідомих індивідів, здатних регулювати свої індивідуальні дії та взаємодію між собою та своєю групою. Студент несе відповідальність за виконання соціально-психологічних вимог етапів процесу модульного розвитку, підтримує власну «Я-концепцію» через самоусвідомлення та контроль своїх дій, вчинків, поведінки.

Зрештою, можна зробити висновок, що соціально-психологічна репрезентація (дизайн) освітнього процесу щодо включення інноваційних технологій є ефективним підходом, який слід здійснювати в обох напрямках, щоб забезпечити розвивальну взаємодію:

- а) конструювання організаційного клімату закладу вищої освіти;
- б) створення соціально-психологічного клімату у студентських колективах.

У випадку конструювання організаційного клімату ефективність оргсоціосистеми як макросередовища визначається такими параметрами як:

- 1) полімотивація освітньої діяльності учасників навчання як первопричина їхньої паритетної співпраці;

2) наявність повноцінного інформаційного, ділового і психологічного міжсуб'єктного обмінів, які виконують регуляційні функції, підтримуючи функціонування освітнього закладу;

3) соціально-психологічний простір як результат здійснення реальної проектної (змодельованої) діяльності, що фіксує позиції партнерів у ситуаціях розвивальної взаємодії.

Кожен із перелічених параметрів організаційного клімату перераховується в кількох відповідних критеріях ефективності. Останній не лише обґрунтовує потенційну ефективність однієї чи кількох різних організаційних структур, а й описує спробу реалізації конкретних характеристик організаційної діяльності в освітній системі.

Висновки до третього розділу

В основі напрямів модернізації системи технологічних інновацій лежать першочергові завдання чи заходи вищої професійної освіти, розглядається вся модель системи, а не лише її окремі компоненти чи ланки. Кінцевий результат порівнюється з очікуваним за допомогою вибраних критеріїв і параметрів. Величина відношення кінцевого результату до запланованого дозволяє визначити ефективність спільної діяльності всього колективу, а також оптимальні та різні прийоми психологічної поведінки та культури групи в цілому. Ці методи адекватно відображають запланований результат і створюють умови, оптимальні для максимальної реалізації культурного потенціалу студентів.

Результатом організації позитивного соціально-психологічного клімату є створення освітнього простору, який покликаний сприяти діям учасників з метою гармонізації ціннісних орієнтацій навчального колективу. Це сприяє створенню умов для життя групи як соціального об'єднання свідомих індивідів, здатних регулювати свої індивідуальні дії та взаємодію між собою та своєю групою.

У результаті можна зробити висновок, що соціально-психологічне моделювання навчального процесу щодо впровадження інноваційних технологій є успішним підходом, який слід здійснювати у двох різних напрямках, щоб сприяти розвитку взаємодії:

- а) конструювання організаційного клімату закладу вищої освіти;
- б) створення соціально-психологічного клімату у студентських колективах.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Сучасний підхід до аналізу функціональних складових системи підготовки спеціалістів є вирішальним для виявлення психологічних особливостей та передумовою впровадження інноваційних технологій, а отже, зумовлює необхідність залучення результатів нових наукових досліджень щодо внеску соціології, освіти та психології, а також філософії освіти та психології. Усе це є основою методичного підходу до розгляду цієї специфічної організації навчання. Ми маємо на увазі принципи, на яких базуються сучасні освітні технології і які дозволяють учням брати участь у штучно створених ситуаціях.

Створення психологічних умов, що дозволяють майбутнім фахівцям розширити сферу своєї психологічної діяльності та сформуванню уявлення про вихід будь-яких неоднозначних виробничих ситуацій, що виникли.

Але першочерговим чинником і основою активного навчання є психологічна готовність студентів до впровадження технології у навчальний процес вищого навчального закладу. У цьому дослідженні першочерговим є поняття безпосередньої участі (взаємодії), коли створюється спеціальний освітній простір, у якому студент повинен проводити час. Впровадження інноваційних технологій та пов'язаний з ними зміст містить у собі конкретні приклади майбутньої діяльності, які мають потенціал для розвитку майбутньої здатності спеціалістів до вирішення практичних завдань із набором психолого-педагогічних умов для підготовки організаційного менеджера підприємства.

Проте процедура вирішення питання має завершуватися кінцевим результатом. Саме він сприятиме оцінці ступеня класифікації технологічних інновацій з метою підготовки фахівців у вищому навчальному закладі. Очевидно, що в освітній системі кінцевий результат досягається лише через організацію цілісного освітнього процесу у вищому навчальному закладі.

Будь-яке поєднання зусиль в освітній системі (в тому числі у вищому навчальному закладі) передбачає творчий пошук предметів, які мають педагогічний характер, а також бажання бачити успішність підготовки фахівців. У зв'язку з цим значущість психологічних особливостей і комплексу умов,

пов'язаних із психологічним управлінням та впровадженням інноваційних технологій, є першорядною для якості цього процесу. Теоретична основа - це науковий принцип, який сприяє створенню більш ефективного управлінського рішення.

Суттєвий вплив на педагогічну діяльність має процедура інтеграції інноваційних технологій у навчальний процес, що базується на концепції підвищення ролі освітньої культури вчителя як учасника управління в освітньому процесі. Ці зміни невеликі, періодичні за своєю природою та тісно пов'язані з життєвим циклом інновації. Вони залежать від дій психологічними особливостями, найбільш істотними з яких є:

- готовність студентів до впровадження інноваційних технологій та позитивна мотивація їхньої навчальної діяльності у цій ситуації;
- готовність викладачів і студентів до творчої діяльності;
- застосування методів активізації інноваційної діяльності студентів;
- оптимальний психологічний клімат освітнього процесу та майстерність педагогів;
- врахування психологічних аспектів управління вищим навчальним закладом.

Психологічні складові впровадження інноваційних технологій покликані не тільки зберегти наявний результат, а й трансформувати його, перейти до іншої якості. Тут ймовірність бути неоптимальним або не мати життєздатного рішення, необхідність модифікації застарілих правил і положень, а часто й їх повного реформування, є універсальними. Для визнання останнього на кожному етапі навчання студента у ВНЗ мають бути впроваджені експертні системи (оцінки).

Із впровадженням інноваційних технологій у вищих навчальних закладах відбулися суттєві зміни у підготовці фахівців педагогічної професії, зокрема у сприйнятті викладача відповідальними за освіту та її культуру, а також у специфіці розташування вчителя в навчальному процесі.

Обізнаність керівництва щодо специфіки навчального процесу є недостатньою. Певною мірою це ускладнює реалізацію кожного з трьох етапів освітнього менеджменту та впровадження нових технологій підготовки фахівців у ВНЗ.:

- відображення інформаційного стану об'єкту управління;
- формування і прийняття рішень стосовно організації навчально-виховного процесу;
- реалізація прийнятих рішень.

У підсумку можна констатувати, що існуючі цілі в системі підготовки фахівців вважаються проміжними, а не кінцевими. Традиційно вони зосереджені на навчанні конкретної професії, щоб служити об'єктом навчання, лідером. Це припущення сприяло виявленню розбіжності між традиційними цілями вищих навчальних закладів і соціальним порядком, що передував цьому освітньому рівню, внаслідок чого поточний рівень підготовки вищих навчальних закладів і соціальні вимоги до них суперечили вимагав від них рівень сучасності, що зумовило необхідність суттєвих змін. Причини цих невдач пояснюють недостатнім обсягом підготовки та всього процесу підготовки спеціаліста, адже фахівця виховують у школі, але є дефіцит майбутніх керівників та висококультурних спеціалістів, як свідчать дослідження. .

Підсумовуючи загальні результати дослідження, можна сказати, що на основі порівняння наукових підходів, які використовуються для розкриття фундаментальних засад психологічних особливостей, пов'язаних із впровадженням інноваційних технологій у вищій освіті, розроблено модель психологічних особливостей і умов які пов'язані з оптимізацією впровадження інноваційних технологій у вищій освіті.

Дослідження підтверджує теорію про те, що впровадження нових технологій в освітню систему має психологічну складову, а також критерії ефективності цього процесу. Ефективність використання інноваційних технологій у вищому навчальному закладі визначається такими параметрами:

- мотивація освітньої діяльності учасників навчання як їхньої паритетної співпраці;

- наявність повноцінного інформаційного, ділового і психологічного міжкультурного обміну, які виконують регуляційні функції, підтримуючи функціонування освітнього закладу;

- формування специфічного соціально-психологічного простору як результат здійснення реальної проектно-діяльності, що фіксує позиції партнерів у ситуаціях розвивальної взаємодії.

Перспективою додаткової роботи є створення універсальних моделей впровадження нових технологій у навчальний процес, що враховують як соціальні, так і психологічні особливості.