

УДК 378.12.001.76

ГОТОВНІСТЬ ВИКЛАДАЧА ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК КОМПОНЕНТ ЙОГО ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Сергій Сгадов

*Київський національний лінгвістичний університет
вул. Велика Васильківська, 73, 03680 Київ, Україна*

Розкрито характерні особливості організаційної культури викладача та обґрунтовано сутність і структуру такого важливого її компонента, як готовність викладача до інноваційної діяльності.

Ключові слова: організаційна культура, інноваційний потенціал, готовність до інноваційної діяльності.

Докорінні зміни у соціально-економічному і духовному розвитку суспільства зумовили зростання вимог до вчителя, а також до тих, хто опікується проблемою його підготовки – викладача.

Для формування у майбутнього вчителя нової свідомості у викладача повинні бути сформовані високий професіоналізм, висока духовність і організаційна культура. Педагог повинен бути вихованим, сформованим як особистість. Нині викладач є не стільки інформатором, скільки носієм певної культури, світогляду, життєвих установок і цінностей, професійної поведінки. Він поважає в студентів особистість і постійно шукає можливості його саморозвитку і власного вдосконалення. І хоча особистість людини формується протягом усього життя, ніхто не стане заперечувати, що саме вища школа закладає основи тих рис фахівця, з якими він увійде в нову для нього атмосферу діяльності та в якій відбудеться його подальший розвиток як особистості.

Отже, завданням педагогічної освіти є озброєння студентів системними знаннями, які дадуть їм змогу оволодіти критеріями оцінювання соціальних і природних явищ, феноменів культури, а також способами здобуття та інтерпретації наукової інформації, її опрацювання і збереження.

Проблема ефективності підготовки педагогічних кадрів завжди була в центрі уваги дослідників. У більшості сучасних досліджень, присвячених професійній підготовці і діяльності вчителя, зазвичай головну увагу зосереджували на різних формах його навчання і самоосвіти. Водночас проблеми розвитку професійних навичок у процесі навчально-виховної діяльності і неформального спілкування в педагогічному колективі недостатньо висвітлені.

Нові вимоги до педагога визначають перспективні напрями його підготовки. Одним із таких напрямів є формування у студентів організаційної культури, органічного компонента їхньої професійно-педагогічної культури.

Аналіз наукової літератури свідчить, що проблема організаційної культури знайшла досить широке відображення у працях, присвячених висвітленню її сутності (Т. Діл, А. Кеннеді, У. Оучі, Т. Пітерс, В. Сате, Р. Уотерман, Е. Шейн, К. Шольц та ін.), ролі в діяльності організацій (А. Агєєв, Т. Базаров, Б. Гаєвський, Дж. Грейсон, В. Кнорінг, Ф. Лютенс, М. Мескон, Я. Радченко, Р. Рютінгер, В. Томілов, Д. Фаткін та ін), методам діагностики та формування (Р. Ален, Р. Гласер, К. Камерон, Р. Кілман, Дж. Хофштеде та ін) [1; 2; 4].

Особливості організаційної культури закладів освіти вивчали А. Моїсеєв, М. Потапнік, С. Рус, К. Ушаков, Р. Хувейк та ін. Вітчизняні науковці (Ю. І. Палеха, В. О. Кудін, Д. В. Кибенко, Г. В. Назарова, Г. А. Коржов, В. Г. Городяненко, В. А. Полторак, І. М. Попова, А. Н. Яценко, Л. М. Хижняк) акцентують на ролі організаційної культури у формуванні сучасної моделі управління [3]. Розгляд проблеми організаційної культури має фрагментарний характер, тому виникає необхідність комплексного дослідження її структури, елементів, специфіки вияву в організаціях різних сфер, а також з'ясування впливу певних чинників на формування її у майбутніх педагогів.

Водночас вища школа потребує розв'язання суперечностей між декларованою в суспільстві високою оцінкою значущості особистості педагога і реальним станом низької оцінки ним своїх соціальних перспектив; між високим рівнем впливу викладачів на формування організаційної культури студентів і недооцінкою значущості ними своєї організаційної культури; між високим рівнем потенційних можливостей впливати на суспільство через якість організаційної культури своїх студентів і низьким рівнем готовності до науково обґрунтованого прийняття управлінських рішень в організації.

Термін "організаційна культура" вперше з'явився у англомовній літературі у 60-х роках ХХ століття. Його нині широко вживають у зарубіжному менеджменті (Дж. Ходстід, Е. Шайн, Т. Пітерс, Р. Моран) [4]. Останнім часом його стало часто використовувати і у вітчизняній літературі.

Єдиного погляду на поняття організаційної культури нині не вироблено, як і немає загальноприйнятого його визначення. Більшість авторів під цим поняттям розуміють норми і правила поведінки; мову спілкування працівників; звичаї та ритуали; історію організації; цінності організації, які орієнтують індивіда, яку поведінку вважати допустимою або неприпустимою. Члени організації, поділяючи віру і очікування, створюють своє фізичне оточення, виробляють мову спілкування, здійснюють дії, які

адекватно сприймають інші, і виявляють почуття і емоції, зрозумілі усім. Все це, будучи сприйнятим працівниками, допомагає їм зрозуміти й інтерпретувати культуру організації.

Різноманітність способів поведінки педагога в умовах професійної діяльності значною мірою визначають базові традиції організації, що забезпечують її закономірності й особливості (зокрема, ступінь інноваційного і консервативного; стиль нестандартного мислення і стиль спілкування).

Отже, організаційна культура педагога декларує наявність у нього здатності приймати і чинити опір впливам зовнішнього світу (Б. Г. Ананьєв, В. В. Краєвський, М. М. Поташник, В. П. Симонов).

Викладач, як носій організаційної культури, характеризується певними рисами і здібностями. До них вчені відносять гнучкість мислення, інтуїцію, красномовство, привабливість, майстерність, спостережливість, освіченість, високий рівень загальної культури, організаторські здібності, працездатність, почуття гумору, різнобічність інтересів, силу волі, витривалість, настирливість, стійкість, витримку, самоволодіння, цілеспрямованість, творчі здібності, талант, емоційність, допитливість, оптимізм, життєрадісність, комунікабельність, самостійність, “відкритість до нового”, рефлексію. Дослідники вважають, що для вчителя повинен бути властивий “розумний” консерватизм як поєднання рис індивіда, що володіє такою інерційністю психічної діяльності, яка достатня для підтримання стабільності свого оточення, але водночас не перешкоджає інноваціям, від яких неможливо відмовитися, а потрібно обов’язково перевірити і всебічно оцінити [4].

Саме ці риси значною мірою визначають творчу особистість, здатну до розроблення, апробації та впровадження освітніх інновацій. Ось чому готовність викладача до інноваційної діяльності є важливим компонентом його організаційної культури.

Метою статті є актуалізація проблеми підготовки викладача до інноваційної діяльності, обґрунтування етапів оволодіння ним цим досвідом.

Головним чинником, який зумовлює наявність або відсутність у викладача потреби в інноваційній діяльності, є його “інноваційний потенціал”: сукупність соціокультурних і творчих характеристик особистості педагога, що виражає готовність удосконалювати педагогічну діяльність та наявність внутрішніх методів і засобів, що її забезпечують. До параметрів інноваційного потенціалу викладача відносять творчу здатність генерувати і продукувати нові уявлення й ідеї, а головне – проектувати і моделювати їх у практичних формах; культурно-естетичну розвиненість і обдарованість; відкритість особистості до нового, до іншої думки; соціально-психологічну готовність до нововведень.

Показником того, наскільки викладач здатний нетрадиційно, по-новому розв'язувати актуальні проблеми, що стоять перед сучасною вищою школою, є його готовність до інноваційної діяльності.

Аналіз наукових джерел свідчить, що викладач, підготовлений до такої діяльності, повинен володіти сукупністю професійних і особистісних рис, а також:

- психолого-педагогічними знаннями про сутність інноваційних процесів в освіті і механізми їх запровадження у практику;
- знаннями, що розкривають сутність, структуру і види педагогічної інноваційної діяльності;
- системою спеціальних методів і прийомів, що дають змогу активно долучатися до інноваційної педагогічної діяльності;
- розробляти цілісну освітню програму, яка бере до уваги освітні стандарти, нові педагогічні орієнтири, можливості студентів;
- вміннями продуктивно організувати навчання і виховання, стимулюючи творчий розвиток студентів;
- використовувати технології, форми й методи інноваційного навчання, що допомагають студентам формувати свої навчальні цілі, добирати адекватні види діяльності, співвідносити свою мету з результатом, застосовувати рефлексію і самооцінку;
- оцінювати різноманітну палітру розвитку особистісних рис студентів;
- організувати їхню творчу діяльність.

Для становлення такого педагога важливо забезпечити психологічну перебудову його діяльності, необхідно відмовитися від авторитарного стилю мислення, оволодівати новим стилем педагогічної діяльності, який ґрунтується на співпраці викладачів з учнями, засвоювати нові педагогічні технології творчої діяльності.

Психологічна перебудова особистості викладача ускладнюється наявністю безлічі застарілих стереотипів діяльності, установок і звичок. Процес руйнування, переборювання і заміна старих стереотипів новим, більш удосконаленим досвідом інноваційної діяльності здійснюється поступово і передбачає проходження кількох етапів: формування проблемної свідомості; інформаційний пошук; проектування інноваційної діяльності, реалізація програми.

Інноваційна діяльність починається з виникнення проблемної ситуації, коли потреба викладача в успішному розв'язанні педагогічних завдань "наштовхується" на внутрішні і зовнішні бар'єри. Перший імпульс, який ініціює початок інноваційного процесу, здебільшого бере початок від зовнішнього бар'єру (низьких результатів діяльності, невдач і труднощів у роботі, невідповідності педагогічної діяльності новим вимогам).

Головним елементом стартової мотивації викладачів насамперед є глибока невдоволеність відсутністю інтересу студентів до навчання. Для мотивації інноваційної активності необхідно, щоб незадоволеність, яка виникає під впливом бар'єрів, перетворилась в незадоволеність способами своєї діяльності.

Другий етап інноваційної діяльності викладача спрямований на збір і аналіз інформації з метою виявлення можливих способів розв'язання проблем, які виникли в процесі його практичної роботи. Результатом цього процесу є знання викладачем досягнень і здобутків передового педагогічного досвіду.

У кожного викладача повинне бути власне потенційне поле інформаційного пошуку і методичні посібники і журнали, навчання на курсах і семінарах, відвідування занять інших викладачів, аналіз власного досвіду. Відкрите заняття зазвичай демонструє корисний досвід, виявляє компетентність і професіоналізм педагога. Найбільш цінну інформацію вчителі одержують унаслідок самоосвіти.

На третьому етапі викладач відбирає актуальну інформацію, яка може допомогти йому вийти з проблемної ситуації, та визначає план дій, який слугує основою інноваційної програми, в якій передбачається оновлення різних елементів педагогічної діяльності.

За ступенем новизни інноваційні програми (ідеї) можна поділити на три види: оновлення, доповнення і удосконалення. Завдання полягає в тому, щоб удосконалювати ті педагогічні засоби і методи, якими викладачі уже володіють.

На завершальному етапі відбувається практична апробація нової ідеї в дії. Новий підхід до характеру і рівня професійної діяльності сучасного викладача пов'язаний з відмовою від стереотипів у навчанні, вихованні і розвитку особистості. Він будується на індивідуально-творчій діяльності педагога, здатного створити і запровадити нові технології, що ефективно реалізують вимоги особистісно орієнтованого освітнього процесу. Для діяльності викладача-новатора характерні довіра і повага до студентів, впевненість у їхніх здібностях і творчих можливостях, розуміння їхнього внутрішнього світу, уміння вислухати студента, здатність організувати навчальний процес на основі взаєморозуміння і співтворчості.

Отже, сучасний викладач – це творчо мислячий і компетентний педагог, який здатен до активної інноваційної діяльності, спрямованої на:

- визнання цінності людської особистості, розуміння її творчої природи;
- обґрунтування і реалізацію нового змісту освіти;
- орієнтацію навчально-виховного процесу на саморозвиток, самореалізацію і самовизначення кожної особистості;

- пошук та впровадження інноваційних технологій навчання і виховання, спрямованих на становлення творчої особистості суб'єктів педагогічного процесу;
- культивування гуманних стосунків між усіма його учасниками;
- досягнення високої якості навчання, виховання і творчого саморозвитку особистості;
- реалізацію особистісно орієнтованого підходу до студентів.

1. *Зайцев А. Б.* Организационная культура как фактор формирования профессионального менталитета учителя: Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. М., 2000.
2. *Лютенс Ф.* Организационное поведение / Пер. с англ. 7-го изд. М., 1999.
3. *Серкіс Ж. В.* Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування організаційної культури школи: Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. К., 2004.
4. *Спивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом. СПб., 2001.
5. *Ушаков К. М.* Организационная культура: понятие и типология // Директор школы. 1995. № 3. С. 14–19.

HIGHER SCHOOL TEACHER READINESS FOR INNOVATIVE ACTIVITY AS A COMPONENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Serhiy Sgadov

*National Linguistic University of Kyiv
Velyka Vasyl'kivs'ka Str., 73, UA – 03680 Kyiv, Ukraine*

The article shows the specific features of higher school teacher's organizational culture and substantiates the nature and structure of its important component – teacher's readiness for innovative activity.

Key words: organizational culture, innovative potential, readiness for innovative activity.

**ГОТОВНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ
К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК КОМПОНЕНТ
ЕГО ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

Сергей Сгадов

*Киевский национальный лингвистический университет Украина
ул. Велика Васильевская, 73, 03680 Киев, Украина*

Раскрыты характерные особенности организационной культуры преподавателя и обоснована сущность и структура такого важного ее компонента как готовность к инновационной деятельности.

Ключевые слова: организационная культура, инновационный потенциал, готовность к инновационной деятельности.

Стаття надійшла до редколегії 18.06.2008

Прийнята до друку 09.10.2008