

М.В. Ясюкевич,
зав. отделением психологической
службы колледжа сферы услуг № 32,
Москва

Инновационная деятельность в системе среднего профессионального образования: проблемы, пути их разрешения

Прогрессивные изменения в сфере среднего профессионального образования связаны с новыми педагогическими разработками. Но создать новшество — это мало. Педагогические новшества, даже при условии их чёткой проработанности, не могут быть «освоены без надлежащего управления», организации и внедрения инновационных процессов. Модернизация системы российского образования предусматривает развитие среднего профессионального образования в соответствии с новыми социально-экономическими условиями, как в России, так и в международном сообществе. Современный рынок труда требует от специалиста не только выполнения чисто профессиональных обязанностей, но и способности адаптироваться в меняющихся условиях, самостоятельно принимать адекватные решения в нестандартных ситуациях, прогнозировать возможные последствия, быть мобильным, иметь знания в области марке-

тинга, менеджмента, обладать предпринимательскими умениями. Подготовить такого специалиста в условиях старой системы профессионального образования не представляется реальным.

Вывести систему среднего профессионального образования на новый качественный уровень возможно при условии её активного включения в инновационную деятельность, основные ориентиры которой обозначены в Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года, в городской целевой программе развития начального и среднего профессионального образования столицы на 2008–2010 годы «Рабочие кадры».

Основными целями реформирования профессионального образования являются: проведение структурно-содержательной модернизации профессионального образования в направлении удовлетворения потребностей личности и рынка труда; оптимизация содержания профессионального образования, организационных форм и технологий, экономических и управленческих механизмов; развёртывание системы социального партнёрства и др.

В 2004 году в Москве был начат эксперимент по осуществлению системной интеграции учреждений начального и среднего профессионального образования. Результатом данного эксперимента стало создание единого типа учреждения среднего профессионального образования — колледжа, реализующего программы общего, начального и среднего профессионального образования.

Процесс создания образовательного учреждения нового типа относит-



ся к системным новшествам, что повлекло за собой радикальные преобразования в деятельности всех структур учебного заведения, и в первую очередь это коснулось изменения управленческой структуры учебного заведения. В результате объединения профессионально-технических училищ, реализующих программу начального профессионального образования, создан колледж, где молодые люди получают среднее профессиональное образование базового и повышенного уровня. С появлением новых отделений в образовательном учреждении была разработана новая система управления, направленная на эффективное взаимодействие всех структурных подразделений и площадок колледжа.

Произошли изменения и в воспитательной системе образовательного учреждения, на старших курсах стали обучаться молодые люди старшего юношеского возраста (20 лет и более), а это потребовало применения других форм работы и иных подходов к работе со студентами, построению системы межличностного взаимодействия. Создание психологической службы, деятельность педагогов-психологов в системе среднего профессионального образования позволили разработать и внедрить программу психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса с целью оказания им реальной помощи как в организации образовательного процесса, так и в решении личностных затруднений, связанных с их жизнедеятельностью в коллективе и в процессе освоения будущей специальности.

Преподаватели специальных дисциплин включились в инновационный процесс, связанный с разработкой рабочих программ и методического обеспечения для дисциплин среднего профессионального образования, что стало новым в их профессиональной деятельности на первом этапе интеграции. Ориентация на рынок труда и повышение качества специалистов ставит перед педагогическими работниками актуальную задачу разработки интегрированных программ профессионального образования: на современном этапе предлагается разработать и перейти на программы уже третьего поколения — программы повышенного рабочего качества.

Качественный характер изменений существующей системы профессионального образования предопределил условия, в которых педагогический работник оказался в ситуации инновационного поиска, связанного как с разработкой содержания образования, так и с внедрением инновационных технологий обучения и воспитания. Изменяется роль преподавателя в образовательном процессе, теперь он не просто носитель знаний, а фасилитатор, консультант, организатор деятельности обучающихся, а студент из пассивного объекта обучения становится активным субъектом своей образовательной деятельности.

На государственном уровне отмечена принципиальная проблема, сдерживающая процессы повышения качества профессионального образования — это дефицит квалифицированных инженерно-педагогических кадров, их неготовность к профессиональной дея-

тельности в новых общественно-экономических условиях.

При выявлении причин, мешающих педагогическому работнику осуществлять инновационную деятельность, было установлено, что педагогические работники имеют невысокий уровень психолого-педагогической компетентности. По данным исследований автора статьи, 72% педагогических работников испытывают проблемы в области дидактики и 59% — в использовании современных методов и форм преподавания. Применять современные педагогические технологии могут только 47% опрошенных.

Не секрет, что контингент обучающихся в колледжах является проблемным. Среди молодых людей много тех, которые со школьной скамьи испытывали затруднения в учебной деятельности, имеют низкую учебную мотивацию, характеризуются отсутствием навыков систематического учебного труда, примерно треть из них не имеют интереса к специальности, которую пришли осваивать. Педагогическим работникам, учитывая особенности контингента, следует особое внимание уделять мотивационному компоненту образовательного процесса, тогда как 61% респондентов подтвердили, что затрудняются в мотивировании обучающихся к активной учебной деятельности. Более половины педагогических работников (55%) испытывают проблемы в организации самостоятельной деятельности студентов. Владение основами возрастной психологии, юношеской психологии, в частности, у большинства педагогических работников не сформировано и находится

на интуитивном уровне. Недостаток знаний в области возрастной и педагогической психологии признают 53% респондентов, а это приводит к тому, что почти половина педагогических работников (43%) испытывают проблемы в общении со своими воспитанниками, что затрудняет личностно-ориентированное педагогическое взаимодействие, без которого невозможно внедрять современные психолого-педагогические технологии обучения и воспитания личности профессионала.

Наступивший новый этап связи науки и практики требует приобщения педагогических работников системы профессионального образования к научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности. Исследования показали, что 38% педагогических работников имеют высокую потребность участвовать в инновационной деятельности, но при этом 75% опрошенных признались, что не способны самостоятельно сформулировать исследуемую проблему, поставить цель и задачи исследования, выделить предмет, объект, выдвинуть гипотезу, спланировать сам эксперимент. Педагогические работники затрудняются в построении причинно-следственных (логических) связей, не могут самостоятельно выйти на осмысление результатов деятельности, predeterminedенных соответствующими целями. Оценить собственную профессиональную деятельность способны менее половины педагогических работников (45%), имеют затруднения при обобщении результатов педагогического эксперимента 66% респондентов. Таким образом, желание педагогиче-



ских работников заниматься профессиональной деятельностью в соответствии с современными требованиями, включаться в исследовательскую и экспериментальную работу встречается с объективными препятствиями, которые им самостоятельно преодолеть очень сложно. Помощь в преодолении профессиональных затруднений педагогическим работникам возможно оказать при создании соответствующей системы психолого-педагогического сопровождения их инновационной деятельности.

Невысокий научный потенциал колледжей объясняется не только уровнем подготовки педагогических кадров, но и руководителями. Только руководитель-новатор в состоянии управлять процессом внедрения инноваций в педагогическую практику колледжа. Руководитель-новатор обладает умением поддерживать положительную мотивацию педагогических работников к участию в исследовательской деятельности, развивает у них способность к осуществлению научной экспертизы, создает вокруг «инноваторов» атмосферу интереса и признания. Успеха в инновационной деятельности способен добиться творческий коллектив, в котором создан благоприятный психологический климат: присутствует доброжелательное отношение членов коллектива, коллеги радуются за успехи друг друга, уважают чужое мнение, оказывают психологическую поддержку, готовы к совместной деятельности. В настоящее время отсутствуют технологические подходы к организации инновационной деятельности в образовательном

учреждении в системе среднего профессионального образования несмотря на огромную потребность в этом.

Решение данной проблемы будет возможным при соблюдении определенных условий, способствующих обеспечению эффективной помощи педагогическим работникам колледжа в их инновационной деятельности. Во-первых, создание благоприятного психологического климата в коллективе, где приоритетной является атмосфера творчества, новаторства и профессионального роста, мотивация и стимулирование инновационной деятельности. Во-вторых, проведение диагностической работы с целью выявления конкретных затруднений педагогических работников в их профессиональной деятельности. Для этого могут быть использованы различные методы: опрос, изучение продуктов профессиональной деятельности, тестовые методики и др. В-третьих, организация системы повышения квалификации педагогических работников, направленная на развитие профессионально важных качеств педагога, повышение психолого-педагогической компетентности. В-четвертых, организация методической помощи педагогическим работникам, включающая подбор соответствующей психолого-педагогической литературы, помогающей педагогу в выборе методов, форм, средств обучения, раскрывающей подходы к организации опытно-экспериментальной деятельности, позволяющей самостоятельно оценить и проанализировать полученные результаты собственной профессиональной деятельности.