

ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Овсяннікова В.В., к.психол.н., доцент

Запорізький національний університет

У статті розглядаються ціннісні орієнтації всистемі вищої освіти, яка на сучасному етапі свого розвитку зазнала істотних змін.

Ключові слова: інновація, цінність, ціннісні орієнтації.

Овсянникова В. В. ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ / Запорожский национальный университет, Украина.

В статье рассматриваются ценностные ориентации в системе высшего образования, которое на сегодня претерпело существенные изменения.

Ключевые слова: инновация, ценность, ценностные ориентации.

Ovsannikova V.V. SET OF VALUES IN THE SYSTEM OF HIGH EDUCATION / Zaporizhzhya national university, Ukraine.

The article deals with set of values in the system of high education that has been magnifically modified.

Key words: innovation, values, set of values.

У системі вищої освіти України за останні двадцять років відбуваються істотні зміни, викликані соціально-економічними реформами на рівні державної політики та на рівні індивідуальної свідомості українців. Перехід на європейську систему освіти потребує корегування усіх програм вузівської освіти: підготовка фахівця за більш короткий термін (бакалаврат та, задоволення освітньої потреби більш швидкими темпами.

Перехід інститутів на університетський рівень пропонує студентові засвоїти професійні знання, представлені в досить узагальненій формі: «про все потроху й небагато про конкретну спеціальність».

Відомо, що найважливішою стороною професійної діяльності будь-якого фахівця є постійне поповнення та відновлення знань. Необхідний для плідної діяльності обсяг інформації безупинно зростає, а вже засвоєний матеріал швидко застаріває і вимагає оновлення. Психологічні дослідження показують, що рівень знань молодих фахівців після закінчення вищого навчального закладу залишається задовільним тільки перші п'ять років, пізніше їм необхідно витратити до 10% робочого часу на підтримку своєї професійної компетентності на належному рівні. Тому навчання, орієнтоване тільки на запам'ятовування і засвоєння лекційного матеріалу, не може відповідати сучасним вимогам. Навчання, мабуть, повинне бути побудоване так, щоб студент у його процесі міг оптимально використати свої психофізичні можливості (увага, пам'ять, мислення) для розвитку таких здібностей і навичок, які, зберігаючись і після завершення освіти, забезпечували б йому можливість не відставати від прискорюваного росту науково-технічних знань.

Перед викладачами вищих навчальних закладів постає проблема перегляду підходів до навчання, розробки таких форм його організації, які б забезпечували високу ефективність студентів в оволодінні знаннями й уміннями, активізацію та прискорення самого процесу засвоєння.

Реалізація цих цілей можлива тільки при продуктивному спілкуванні викладачів і студентів (у випадку забезпечення активної поведінки студентів у процесі навчання), при формуванні у студентів критичного й творчо перетворюючого відношення до дійсності, потреби у прагненні до постійного підвищення рівня знань і самовдосконалення.

Наші вищі навчальні заклади готують фахівців різних галузей промисловості та науки, але, як правило, не приділяють належної уваги розвитку комунікативних здібностей студента. Сучасні умови висувають нові вимоги до молодого фахівця. Він повинен бути націлений на розвиток відомих і пошук нових ідей, уміти швидко адаптуватися до мінливих умов професійної діяльності та бути готовим до ризику і прийняття рішень в умовах невизначеності. Сучасний фахівець повинен уміти продуктивно спілкуватися з людьми; психологічно грамотно поводитися з колегами; виконувати колективну роботу; уміти, з огляду на індивідуальні особливості кожного, забезпечувати мотивацію членів групи до досягнення мети; бути готовим до можливих конфліктних ситуацій у колективі та до їхнього усунення шляхом перетворення енергії міжособистісних або групових протидій в енергію дії в інтересах вирішення значимих завдань.

Звичайно, в аудиторіях вищих навчальних закладів, де студенти сидять за столами і бачать потилиці одне одного, а викладачі відділені від них кафедрою, що імітує авторитарний стиль керівництва, досить важко створити атмосферу довірчих відносин. Саме такі відносини викладача та студентів необхідні для активного робочого стану групи, адже вони спонукають до спільного пошуку рішень. Традиційна ж форма проведення занять сприяє пасивному сприйняттю інформації студентами, дозволяє відсидітися за спинами товаришів і не брати участі в семінарах, відбиває бажання ризикнути висловити свою думку й т.д.

У сучасній освіті широко застосовуються методи активного навчання, використання яких залежить не тільки від професійних знань, ораторських здібностей, але й від багатства уяви, творчого потенціалу викладачів, уміння моделювати ними ситуацію реальної творчості для прийняття рішень. Окрім загального ознайомлення із проблемою використання активних методів навчання сучасна вища освіта вимагає, щоб педагоги частіше використовували активні форми викладання у своїй роботі залежно від виду проведених ними занять, що, безсумнівно сприяло б удосконаленню професійних та особистісних особливостей студентів.

При використанні нових технологій викладання навчальних дисциплін мотивація до навчання стає не тільки особисто значимою, але й соціально значимою, оскільки студент із самого початку включений у спільну навчальну діяльність і сам перебуває в позиції того, кого навчають і того, хто навчає. Активні форми навчання дозволяють моделювати цілісний зміст майбутньої професійної діяльності. Таке навчання вносить нову якість у традиційні форми вузівського навчально-виховного процесу: відбувається зміщення центра значимості із процесів передачі, переробки та засвоєння інформації на самостійний пошук її студентами і на моделювання способів застосування цієї інформації в майбутній професійній діяльності. Певні можливості в реалізації нових форм викладання надає така форма організації навчального процесу, як лабораторно-практичні й семінарські заняття з будь-яких предметів із застосуванням відео- і комп'ютерних класів, з можливістю моделювання практично значимих ситуацій, що вимагають групового рішення, коли спостерігається трансформація самостійної діяльності студентів шляхом включення їх у нову систему групового спілкування. Нові технології викладання характеризуються такими ознаками: високим ступенем включеності студентів у процес навчання; «вимушеною активністю» - примусовою активізацією мислення та діяльності студентів; підвищеною емоційною включеністю студентів і творчим характером занять; обов'язковістю безпосередньої взаємодії студентів між собою, а також із викладачем; колективним форсуванням зусиль, інтенсифікацією процесу навчання.

Використання нових технологій викладання припускає досягнення викладачем таких цілей:

- формування навичок продуктивного спілкування в умовах навчального процесу, тією чи іншою мірою наближених до реальних умов;
- розвиток уміння аргументувати свою точку зору, чітко формулювати і ясно викладати свої думки;
- розвиток здатності аналізувати складні ситуації, виділяти головні та другорядні причини їхнього виникнення, знаходити засоби та способи їхнього вирішення;
- удосконалювання процесів уваги, пам'яті, мислення.

Так, дискусійні методи (організація та проведення круглих столів) формують переважно когнітивний компонент процесу спілкування й міжособистісних відносин. У ході організації дискусії реалізуються пізнавальні інтереси студентів, відпрацьовуються навички аналізу фактів, інформації, їх інтерпретації, правильний підбір необхідних даних для обґрунтування і формулювання висновків. Крім того, дискусійні методи розвивають уміння і навички усного мовлення, певною мірою ораторську майстерність, гнучкість мислення і вираження думок у найбільш повній словесній (вербальній) формі.

Використання ігрових методів приводить до активізації навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах із одночасною реалізацією особистісних і професійних цілей при навчанні. Серед властивостей, що роблять гру засобом навчання, можна назвати такі: можливість маніпулювання грою з метою створення бажаних проблемних ситуацій; можливість одержання досвіду прийняття рішень; можливість моделювати стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях; можливість набуття навичок у спільній діяльності. При цьому слід зазначити можливість багаторазового повторення процесу гри з різноманітними варіаціями, які звичайно бувають емоційно забарвлені, - отриманий досвід прийняття рішень на таких заняттях надовго залишається в пам'яті. Методика тренінгових занять дозволяє розвивати у студентів комунікативні навички, удосконалювати їх, корегувати афективні компоненти процесу спілкування [1]. Моделювання діяльності дозволяє зблизити процес навчання із практикою, зафіксувати особливості професійної діяльності ще при навчанні у вищому навчальному закладі.

Усі сучасні неімітаційні методи націлені переважно на активізацію сприйняття лекційного теоретичного матеріалу. Тут мається на увазі залучення уваги слухачів до найбільш важливих, ключових питань навчального матеріалу для його розуміння та засвоєння. До таких методів варто віднести дискусії, роботу із засобами наочності, застосування методів тренінгу («мозковий штурм»), проблемні лекції, перегляд і обговорення кінофільмів, обговорення проблемних статей і т.д.

Поряд із формуванням навичок продуктивного спілкування імітаційні та неімітаційні методи можуть бути використані для формування навчальних умінь, зокрема, для самостійної переробки та осмислення навчально-наукової інформації з установкою на її відтворення, для формування вміння наводити докази та формулювати власну позицію в розумінні проблем і шляхів їхнього вирішення. Ці навчальні вміння особливо успішно формуються на практичних і семінарських заняттях, організованих по типу й принципу дискусії з використанням ігрових ситуацій.

Таким чином, кожен з методів, поряд із навчанням, виконує загальну для всіх методів навчання функцію - забезпечення переходу від організації всього навчального процесу викладачем до самоорганізації та саморегуляції цього процесу студентами в контакт з викладачем.

Використання сучасних технологій у системі вузівського навчання дійсно дозволяє до певної міри реалізувати творчий потенціал і викладачів, і студентів.

Для активного закріплення лекційного матеріалу і навчання навичкам самоорганізації використовуються так звані робочі аркуші, засновані на побудові студентами схеми вирішення проблеми (завдання викладача). Метою цього методу є закріплення лекційного матеріалу, навчання студентів навичкам самоорганізації. На чистому аркуші фіксується саме завдання в лаконічній і зрозумілій формі. Потім поступово на аркуш виноситься зміст кожного етапу виконання завдання: пошуку фактів (які дані потрібні для виконання завдання? якої інформації не вистачає? де варто шукати відсутні факти?); пошуку проблемних моментів у виконанні завдання (тут фіксується певне розуміння завдання, напрям руху до його вирішення, розгляд причин, через які проблема не може бути вирішена відразу, тобто визначення списку проблем, фіксація труднощів); пошуку ідей; пошуку рішень; пошуку додаткової інформації до вирішення цих проблем. Таким чином, метод робочих аркушів допомагає студентам формувати навички самоорганізації процесу прийняття рішень відповідних проблем, дозволяє реалізувати принцип переходу знань у переконання студентів. Такий принцип передбачає взаємозв'язок у процесі керування пізнавальною активністю і розумовою діяльністю інформаційних, мотиваційних, методичних та організаційних складових.

Сучасні форми викладання передбачають дистанційні форми навчання, наявність віртуальних підручників, що дозволяють дати освіту і за відсутності безпосереднього спілкування з викладачем. Зрозуміло, що така форма навчання має свої плюси й мінуси, свої проблеми й витрати і не може поки розглядатися як найкращий варіант сучасної освіти. Така форма навчання може розглядатися як альтернативна, і вона не повинна позбавляти студентів спілкування з викладачем. Багаторічний досвід системи освіти доводить, що найбільш ефективною формою контакту між викладачем студентом є особиста бесіда. Жоден інший спосіб одержання інформації про знання та особливості особистості студентів не може зрівнятися з нею за емоційною насиченістю й повнотою засвоєння навчальної інформації. Саме індивідуальна бесіда взаємно збагачує діалог студента й викладача, дозволяє домогтися взаєморозуміння між ними, дозволити вирішувати спірні та неясні питання.

Те, що прочитає студент, як він це прочитає і зрозуміє, багато в чому залежить від внутрішнього змісту його особистості, його ціннісної системи, його досвіду, знань, інтересів, почуттів, потреб, від всієї його індивідуальної історії розвитку. Тому неможливо виключити значення апперцепції (залежності людської свідомості від життєвого досвіду) у засвоєнні й набутті професійних знань, у засвоєнні ціннісних конструктів освіти, у засвоєнні й прийнятті тих або інших загальнозначущих цінностей на рівні особистісної свідомості. Завдяки вибірковості й минулому досвіду (апперцепції) студент вибудовує свою особисту ієрархічну структуру цінностей, що переносить із аудиторії в професійне середовище, з віртуальної реальності в життя.

Успішна реалізація цілей навчання багато в чому залежить не тільки від форм і методів викладання, але й від здібностей, потреб, мотивів та інтересів студента. Студент у вищій школі як особистість відрізняється від учня середньої школи більшою визначеністю своїх соціальних інтересів, установок і мотивів, волею й відносною самостійністю мислення, що, безсумнівно, впливає на його ставлення до самостійної роботи, робить її більш цілеспрямованою та активною. Однак навряд чи без інструктивно-методичної роботи, без зворотного зв'язку з викладачем у студента вищого навчального закладу вистачить досвіду для ефективної самостійної роботи з інформацією. При індивідуальному контакті та спільній роботі викладач має можливість не тільки передавати студентам готові знання, уміння й навички, але й управляти самостійною роботою студентів у ході теоретичної та практичної підготовки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Емельянов Ю.Н. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга / Емельянов Ю.Н., Кузьмин Е.С. – Л.: Наука, 1983. – С. 6.
2. Матисон Б.В. Активные методы подготовки и обучения резерва руководителей на промышленных предприятиях / Матисон Б.В., Крайчинская С.Б. – К.: Вища школа, 1988. - С. 5.
3. Россия: Энциклопедический справочник / Под ред. А.П. Горкина и др. – М.: Просвещение, 1998. – С. 240.