

О.Ю. Давидова, канд. техн. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

ІННОВАЦІЙНЕ НАВЧАННЯ – ПРИНЦИПИ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ

Аналіз інтерактивних методів навчання, що застосовуються у програмах підвищення кваліфікації кадрів, свідчить про те, що вони підвищують здатність працівників виявляти й структурувати проблеми, збирати й аналізувати інформацію, готувати, за необхідністю, альтернативні рішення й вибирати найбільш оптимальний варіант із низки альтернатив як у процесі індивідуальної роботи, так і у взаємодії з іншими працівниками.

Інноваційне навчання являє собою діяльність, у якій персонал організації самостійно, за допомогою інноваційних менеджерів, виробляє засоби й методи рішення власних проблем, виявляє й вирішує ці проблеми, здобуваючи при цьому навички більш ефективного використання своїх знань, розумових здібностей, досвід практичної діяльності й взаємодії з людьми.

Інноваційне навчання формує вміння знаходити нестандартні ефективні рішення в складних ситуаціях з високим ступенем невизначеності.

В інноваційному навчанні необхідно виділити діяльний підхід, а також низку принципів: цілісного засвоєння нового, вирощування знань, саморозвитку, взаємонавчання та симультивності.

Діяльний підхід – це підхід, за якого людина спочатку намагається здійснити деяку діяльність, а коли зіштовхується із труднощами, продукує знання щодо їх подолання. Тоді як традиційна схема навчання припускає, що спочатку людині надаються знання, а потім він їх використовуватиме у своїй практичній діяльності. Недолік такого підходу полягає в тому, що в момент одержання знань вони не є для людини безпосередньо необхідними, і оскільки він не мотивований, не зацікавлений у їхньому одержанні, ці знання відкладаються мертвим багажем у його пам'яті. Цим зазвичай обумовлений занадто довгий період адаптації фахівця в організації.

Принцип цілісного засвоєння нового. У традиційному навчанні здійснюється перехід від простого до складного. Однак практика показує, що більш ефективним є зворотний хід - від складного до простого, коли людина має можливість відразу охопити нове в нерозчленованій цілості, а потім виділити окремі прості елементи.

У цьому випадку використовується здатність людини засвоювати знання більшими нерозчленованими блоками.

Принцип вирощування знань. Необхідні знання продукуються самою людиною під час подолання перешкод, що виявилися у практичній діяльності. Менеджер допомагає впровадити власні ідеї персоналу в більш широкий науковий і культурний контекст, допомагає ознайомитись з іншими підходами й способами вирішення подібних проблем.

Принцип саморозвитку. Необхідно виділити такі особливості систем, що саморозвиваються:

- відкритість - означає готовність соціального суб'єкта до сприйняття нових факторів зовнішнього середовища, його готовність внутрішньо перебудуватися та змінити способи своєї діяльності. Закриті системи відповідно до законів кібернетики не здатні до ефективного саморозвитку;

- активність - це здатність людини, групи або організації розробляти способи взаємодії із собою;

- рефлексивність - означає здатність вирощувати нові знання. Рефлексія допомагає усвідомити характер труднощів і в цілому осмислити певну ситуацію, допомагає знайти ефективні рішення;

- інноваційність передбачає вміння знаходити нові засоби діяльності в середовищі, що постійно змінюється;

- соціоінженерний характер системи орієнтує людину на вміння побудови ситуації, у якій саморозвиток здійснюється найбільш ефективним образом.

Принцип взаємонавчання в інноваційному навчанні здійснюється й усвідомлюється як позитивний процес, як взаємний обмін і взаємне збагачення учасників загальної взаємодії унікальним життєвим досвідом, що є в кожній людині без винятку.

Принцип симультантності, тобто одночасності взаємного навчання. Обмін індивідуальним досвідом здійснюється не дискретно, спочатку від учителя до учня, а потім навпаки, а одночасно в обох напрямках. При цьому вербально-логічні компоненти переданої інформації становлять незначну частину.

Вищим досягненням і успіхом інноваційного навчання є ситуація, у якій починають продукувати методичні ідеї, інші засоби й форми роботи самі учасники. Це означає, що вони не тільки зрозуміли суть інноваційної методології й форми роботи, але й засвоїли їх настільки, що можуть використовувати їх самостійно.