

формирование умений принимать оптимальное решение или предлагать варианты решения в сложной ситуации (например, за счет использования компьютерных игр, ориентированных на оптимизацию деятельности по принятию решения);

развитие умений осуществлять экспериментально-исследовательскую деятельность (например, за счет реализации возможностей компьютерного моделирования или использования оборудования, сопрягаемого с ЭВМ);

формирование информационной культуры, умений осуществлять обработку информации (например, за счет использования интегрированных пользовательских пакетов, различных графических и музыкальных редакторов).

Таким образом, информационные технологии используются для достижения следующих педагогических целей:

Интенсификация всех уровней учебно-воспитательного процесса, повышение эффективности и качества обучения за счет применения информационных технологий, выявление и использование стимулов активизации познавательной деятельности, углубление межпредметных связей в результате использования современных средств обработки информации при решении задач по самым различным предметам (компьютерное моделирование, локальные и сетевые базы данных).

ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ В МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ

Военный факультет в УО «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники», Минск, Республика Беларусь

Брилевский В.И., Соколов С.В.

Сегодня, в условиях реформирования образования, не вызывает сомнений необходимость инновационных процессов в высшем учреждении, ориентации преподавателя-практика на принятие, освоение и использование в собственной педагогической деятельности инноваций, на творческий характер деятельности, обеспечивающий субъектную самореализацию и личностное и профессиональное саморазвитие педагога.

Условия инновационной методической работы:

- повышение качества и уровня образовательных услуг;
- повышение уровня конкурентно - способности педагогов на рынке образовательных услуг;
- методическое и научно – методическое обеспечение образовательного процесса;
- дидактическое обеспечение образовательного процесса.

Однако на практике зачастую мы сталкиваемся с формальным отношением профессорско-преподавательского состава к внедряемым «сверху» инновационным проектам. Возникают многочисленные противоречия:

- между общественными интересами, связанными с инновациями в области образования, и отсутствием у большинства преподавателей осознанного интереса к освоению инноваций, определяющего направленность их деятельности на творческое совершенствование педагогического процесса и профессиональное саморазвитие;
- между объективной необходимостью инновационных процессов в образовании и неготовностью преподавателей к личностному принятию инновационных идей на ценностно-смысловом уровне как значимых для развития вуза и педагогического коллектива, для совершенствования образовательного процесса;
- между необходимостью задействовать преподавателя и педагогический коллектив высшего учебного заведения в инновационном процессе как его личностно вовлеченных

субъектов и сохраняющейся в вузе ориентацией управления на исполнительскую активность преподавателей;

- между возрастающей ролью использования группового потенциала для качественного совершенствования работы педагогического коллектива и недостаточной ориентацией управленческой деятельности в учебном заведении на коллективного субъекта педагогической (и, в частности, инновационной) деятельности.

Пути преодоления данных противоречий возможны в связи с формированием интереса профессорско-преподавательского состава учебного учреждения к осваиваемой инновации. На практике это может быть осуществлено через создание системы необходимых психолого-педагогических условий, включающих:

- 1) организационно-системное обеспечение инновационного процесса;
- 2) психологическое обеспечение инновационного процесса;
- 3) лично значимую направленность инновационной деятельности педагогического коллектива;
- 4) научно организованную деятельность руководителя по формированию интереса педагогического коллектива к инновациям.

Следует подчеркнуть, что интерес педагогического коллектива к инновации не есть сумма интересов отдельных его членов. Индивидуальный и коллективный интерес взаимообусловлен не только как часть и целое, социальное и индивидуальное, объективное и субъективное. У интереса к инновации на лично-индивидуальном и коллективном уровнях проявления разные критериальные основания. Интерес к инновационной деятельности, принимаемой преподавателем как ценность и смысл совершенствования образовательного процесса, проявляется как его готовность (мотивационная, информационная, деятельностная и рефлексивная) на основе рефлексии к отказу от известных способов осуществления педагогической деятельности и ценностному принятию сознательно избираемых и положительно оцениваемых более совершенных способов. Интерес же коллектива определяется иными критериями: общностью социальных и индивидуальных интересов и ценностно-смысловым единством педагогического коллектива по отношению к инновации; восприятием индивидуальным, групповым и коллективным субъектами друг друга как необходимых условий для реализации личностных и профессиональных интересов и для повышения собственной эффективности; групповой дифференциацией и интеграцией в коллективе для решения задач инновационного процесса.

Таким образом, интерес коллектива высшего учебного учреждения к инновации будет сформирован, если:

- имеются общие социальные и индивидуальные интересы, одновременно присущие и важные для группы из нескольких человек или всего педагогического коллектива;

- в коллективе (группе) учитываются и реализуются условия для удовлетворения интересов личности (индивидуальные и профессиональные, социальные); на основе этого люди со сходными интересами и потребностями объединяются в группировки или команды для решения конкретных практических задач;

- личность воспринимает группу, к которой себя относит, как среду и условие собственной безопасности, самоутверждения, эффективности, самореализации, самоактуализации;

- личность осознает, что ее индивидуальный интерес будет удовлетворен благодаря групповому взаимодействию, т.к. групповой потенциал обусловлен разнообразием позиций, точек зрения на пути и способы решения насущных задач; личность учитывает и на ценностном уровне принимает особенности и преимущества группового взаимодействия по сравнению с индивидуальной деятельностью;

- группа воспринимает отдельную личность с ее индивидуальным потенциалом как ценность и условие собственной эффективности, что является конкретным путем преодоления подавления личности группой;

- создана благоприятная внутренняя инновационная среда (и микросреда в группе, коллективе), а также обеспечено благоприятное влияние внешней инновационной среды, направленное на поддержание, развитие и реализацию как индивидуальных интересов, так и интересов всего педагогического коллектива, на развитие организации, к которой принадлежат преподаватели;

- возникает или целенаправленно создается ситуация принятия инноваций педагогическим коллективом, т.е. совокупность условий, обстоятельств, при которых внедряемая инновация становится лично значимой для педагогического коллектива, осознается и принимается как ценность.

Принципы методической работы

1. Принцип централизации. Тематика исследований этих групп и отдельных преподавателей, участвующих в творческом поиске учебного учреждения, должна быть подчинена целям и задачам его инновационной деятельности и представлять собой частную составляющую общей темы работы учреждения. Совокупность тем инициативных творческих групп и индивидуальных исследований отдельных преподавателей должна обеспечивать и завершенность исследовательской работы в целом.

2. Принцип дополнения. Методическая работа инновационного учреждения не может отказаться и от традиционных ее областей, связанных с анализом и устранением причин педагогических затруднений преподавателя и допускаемых им ошибок. Три основные группы ошибок:

а) осознаваемые преподавателем, которые он хочет, но не может устранить;

б) не осознаваемые преподавателем, которые он сумеет обнаружить и устранить при получении соответствующей помощи;

в) ошибки, которые осознаются преподавателем как правильные методические решения, изменять которые он считает нецелесообразным.

Эти ошибки устранять намного сложнее. Обучению преподавателя должна предшествовать трудоемкая деликатная работа по переубеждению, подбору убедительной и не задевающей его профессионального самолюбия аргументации, позволяющей эту установку переменить. Эта работа по сложности и опасности возникновения конфликтов идентична деятельности по перевоспитанию трудного ученика. Особенно трудной бывает эта работа, если преподаватель, допускающий методическую ошибку, в целом работает результативно и добивается неплохих успехов в организации усвоения знаний обучаемых.

Главное в методической работе - оказание реальной, действенной помощи педагогу.

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ НАУЧНЫХ КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ НА ВОЕННОМ ФАКУЛЬТЕТЕ

Военный факультет в УО «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники», Минск, Республика Беларусь

Комар Е.В., м.в.н.

Сложный и динамичный характер современной служебно-боевой деятельности, использование в ней новейших информационных технологий, образцов вооружения и военной техники; потребность общества в инициативных, грамотных специалистах; возросшая в последние годы необходимость перенесения акцентов в образовании с информационных форм и методов обучения на развивающие, превращающие курсанта из пассивного слушателя в активно думающего участника образовательного процесса – все это обуславливает объективную потребность в совершенствовании системы профессиональной