

## РОЛЬ ІННОВАЦІЙ В РОЗВИТКУ ВИЩОЇ МЕДИЧНОЇ ШКОЛИ

*Яценко І.В., Аветіков Д.С., Гаврильєв В.М.*

ВДНЗУ «Українська медична стоматологічна академія»

*Стаття присвячена аналізу переваг та проблем що виникають у процесі реформування вищої медичної освіти. Автори наголошують на тому, що з одного боку не кожне нововведення може стати ефективним, а з іншого боку прогресивні нововведення можуть бути незрозумілими для викладачів та студентства. Тому для досягнення позитивного результату необхідна чітка співпраця, взаємодія та сприйняття всіма сторонами, що залучені до запровадження реформ у життя.*

*Ключові слова: організаційні, методичні заходи, інноваційний потенціал.*

Однією із задач керівника ВНЗ чи навчального підрозділу є удосконалення та оптимізація роботи закладу, що неможливе без аналізу ефективності проведеної роботи та досягнутих результатів. Після того, як керівник усебічно проаналізував ситуацію у ВНЗ або на кафедрі, визначив, які результати роботи необхідно поліпшити, у нього, природно, виникає потреба в обґрунтованому виборі ідей, за допомогою яких це можна було б зробити якнайкраще.

Вибір ідей/неминучий тому, що для досягнення одних і тих же цілей, тих або інших результатів можуть бути відібрані різні нововведення, кожне з яких має свої сильні і слабкі сторони. Здавалося б, така логіка очевидно зрозуміла, проте в реальній практиці вона часто не дотримується.

Замість обґрунтованого підходу до вибору ідей ми бачимо:

- у одних - прагнення майже без жодного вибору впровадити, освоїти буквально все, чого раніше не було, що десь почули, побачили;
- у других - прагнення перепробувати, освоїти нове підряд, щоб таким чином знайти оптимальну для своєї школи ідею. Це, фактично, робота наосліп;
- у третіх - прагнення освоювати неодмінно те, що освоюють сусіди з інших навчальних закладів для того, щоб витримати конкуренцію у боротьбі за контингент учнів, за хорошу думку батьків, керівників органів управління створенням свого оточення;
- у четвертих - виразно простежується прагнення за будь-яку ціну не відстати від моди, бути на її гребні, а тому вони стрімголов прагнуть до статусу інноваційної школи і неодмінно з химерною, складною назвою;
- у п'ятих - готовність прийняти до здійснення будь-яку рекомендацію, будь-яку вказівку місцевих органів управління освітою, що стосується освоєння тієї або іншої нової ідеї.

Неважко зрозуміти, що усі ці підходи до нововведень у вищій школі багаті серйозними витратами, такими, як колосальні перевантаження студентів та викладачів, зниження успішності з тих предметів, які не охоплені "експериментальною" роботою, оскільки освоєння неактуальної, неоптимальної чужої ідеї, та ще освоєння безграмотне забирає у викладачів, охоплених цією діяльністю, усі сили і час, що неминуче призводить до дестабілізації педагогічного процесу.

Але якщо керівникові усі ці підходи не характерні, він розуміє їх неповноцінність і хоче обґрунтовано вибрати оптимальні саме для свого ВНЗ або кафедри ідеї розвитку.

Вибір ідей реалізується шляхом їх обговорення, продумування групою компетентних осіб - експертів (це найбільш зрілі і прогресивні викладачі або запрошені фахівці). Оцінка ідей може здійснюватися як за допомогою уявного експериментування, так і на основі розробки проектів діяльності передбачуваних учасників перетворення.

При впровадженні, якого-небудь нововведення завжди потрібно пам'ятати про його актуальність. Вона визначається за мірою відповідності нововведення до потреб вищої школи, соціальному замовленню, можливостям усунення якихось істотних недоліків в роботі, мірою вирішення проблем, виявлених в результаті аналізу роботи установи або підрозділу, відповідності регіональній і місцевій політиці в розвитку освіти, за мірою значущості тієї проблеми, на вирішення якої спрямована інновація, а також в відповідності кожної пропонованої для вибору власної нової ідеї загальній ідеї розвитку ВНЗ. Усвідомлюємо: не всяка нова ідея, технологія, розробка може виявитися засобом розвитку того або іншого навчального закладу. При оцінці інновації по цій основі слід подивитися, наскільки пропоноване нововведення, якщо можна так виразитися, вбудовується в концепцію розвитку ВНЗ. Ця концепція є важливою складовою частиною програми розвитку установи.

Не можна забувати і про результативність нововведення. Оцінюється результативність або аналогія освоєння цієї ідеї у іншому місці або експертним шляхом.

Творча новизна (інноваційний потенціал) ідеї повинна займати не останнє місце. Звичайно, зовсім не обов'язково вирішувати актуальні проблеми установи тільки за допомогою радикальних інновацій, що не мають ні аналогів, ні прототипів. Якщо існує, хоча і не нова, але ефективна технологія або програма, то не слід їх відкидати тільки тому, що вони не нові. Потрібно завжди пам'ятати: прогресивне те, що ефективне, незалежно від того, коли воно народжене - давно або щойно. Всяка новизна ідеї повинна мати методичну розробку. Вона припускає наявність конкретних описів змісту ідеї, структури, а також етапів, технології її освоєння. За відсутності описаних розробок, методик, технологій ідея все ж може бути прийнята до освоєння у формі експерименту, в ході якого усі ці технології розробляються: спочатку у вигляді гіпотези, дослідницького проекту і так далі, а потім вже у вигляді перевіреної, обґрунтованої практики.

Завжди треба оцінювати можливості потенційних учасників освоєння нововведення. Вони визначаються складністю і доступністю технології, характером і силою мотивації учасників, ступенем зацікавленості викладачів і керівників у впровадженні нововведення, ступенем необхідності в додатковій підготовці і перепідготовці членів педагогічного колективу і т. д.

Необхідно оцінювати баланс інтересів різних груп викладачів по відношенню до того або іншого нововведення. Завжди потрібно не унеможливлувати наявність опору нововведенню. Воно може виникати з боку тих педагогів, пропозиції яких не пройшли; недавніх носіїв передового досвіду; тих викладачів, кому нововведення не під силу; тих, для кого інновації обертаються занепокоєнням і зникненням умов тихого, безтурботного, ледачого існування; тих, кого освоєння інновації прирікає на відхід або небажану для них зміну посади і тому подібне.

При введенні нового завжди будуть, в більшій чи меншій мірі, фінансові витрати на освоєння нової ідеї та її матеріально-технічне забезпечення. Гроші потрібні не лише на придбання устаткування, необхідного для підготовки і організації нововведення. Вони можуть знадобитися і на зарплату викладачам, препараторам або лаборантам. Вони можуть бути потрібні і для оплати наукових консультацій, експертизи розробок, програм розвитку ВНЗ, для запрошення фахівців з метою надання методичної допомоги викладачам при освоєнні нових ідей.

У навчальному закладі може не бути структурних підрозділів або посад, необхідних для втілення інновацій в життя, тоді необхідно їх створити.

Має бути ще і привабливість ідеї. Відповідність інновації особистим інтересам і смакам тих педагогів, які її освоюватимуть.

Ідея повинна мати новизну і відповідати рівню останніх досягнень педагогічної науки і практики.

Необхідно продумувати увесь організаційний механізм вибору ідей, що включає збір пропозицій викладачів і студентів за допомогою співбесіди і анкетування, виявлення переваг усіх груп людей, що беруть участь в інноваційному процесі, обговорення відібраних інновацій на засіданнях кафедр, а у разі потреби - на засіданні Вченої ради. Йти в досягненні мети керівник повинен не лише і не стільки від себе, скільки від інших - виконавців майбутніх нововведень. Дуже важливо, щоб саме вони самі брали участь в пошуку, оцінювали і вибирали нові ідеї для освоєння. Інакше їх робота не матиме потрібного мотивування і не буде ніякого оновлення в способах управління інноваціями у ВНЗ. На цьому етапі роботи керівникові може бути корисна таблиця, в якій кожним викладачем визначено, яким способом він розвиватиме інновацію в кожному конкретному об'єкті оновлення.

Аналіз спеціальної літератури і досвіду діяльності ВНЗ свідчить про недостатню інтенсивність застосування педагогічних нововведень в практиці роботи навчальних закладів. Можна виділити як мінімум дві причини нереалізованості педагогічних інновацій.

Перша причина полягає в тому, що інновація, як правило, не проходить необхідної професійної експертизи і апробації. Другою причиною є те, що впровадження педагогічних нововведень заздалегідь не підготовлене ні в організаційному, ні в технічному, ні, найголовніше, в особовому, психологічному відношенні.

Чітке уявлення про зміст і параметри педагогічних інновацій, володіння методикою їх застосування дозволяють як окремим викладачам, так і керівникам учбових закладів об'єктивно оцінювати і прогнозувати їх впровадження. Квапливість у впровадженні інновацій не раз призводила ВНЗ до того, що рекомендоване, частіше згори, нововведення після деякого часу забувалося або відмінялося наказом

Однією з головних причин подібної ситуації є відсутність у ВНЗ інноваційного середовища - певної морально-психологічної обстановки, підкріпленої комплексом заходів організаційного, методичного, психологічного характеру, інновацій, що забезпечують введення в освітній процес навчального закладу. Відсутність такого інноваційного середовища проявляється в методичній непідготовленості викладачів, в їх слабкій інформованості по суті педагогічних нововведень. Наявність сприятливого інноваційного середовища в педагогічному колективі знижує коефіцієнт "опору" викладачів нововведенням, допомагає здолати стереотипи професійної діяльності. Інноваційне середовище знаходить реальне відображення відносно викладачів до педагогічних інновацій.