

Научук І.М.

студентка магістратури

Мелітопольський державний

педагогічний університет імені Богдана Хмельницького, Україна

РОЛЬ ІННОВАЦІЙ В ГУМАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДГОТОВКОЮ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

Поступовий перехід української освіти від індустріальної до інноваційної має спиратися на результати фундаментальних досліджень, які повинні бути достатньо прогностичні й системні. Нагальною потребою національного розвитку професійності майбутніх фахівців є здійснення вагомих досліджень з методології вищої освіти як важливого наукового завдання. Саме методологія освіти обґрунтовує мету, завдання професійної підготовки майбутнього фахівця, визначає її зміст, на якому будується тип культури суспільства, формується нова українська освічена нація. Насамперед такі зміни зв'язані із системними трансформаціями в національній галузі, що пов'язані з реалізацією ідей гуманістичної педагогіки, запровадженням нової освітньої парадигми, з переходом на новий зміст і структуру вищої освіти, з уведенням нових державних освітніх стандартів, розбудовою вищої школи на інноваційних засадах. Перелічені складники є ваговими компонентами практичного завдання вищих навчальних закладів. Успішність модернізаційних процесів, ініційованих на державному рівні, значною мірою визначається підготовленістю фахівців до розбудови національної системи освіти на гуманістичних і демократичних засадах.

Для освіти, особливо вітчизняної, термін «інновація» лишається відносно новим. У цьому вбачається одна з причин існування різних його тлумачень. Так, педагогічні інновації розглядаються одними науковцями як процес створення, поширення й використання нових засобів (Ю.М. Краснобокий, В.Ф. Мішкурова, М.І. Пашенко, В.М. Лапін, Є.І. Огарьов, В.Г. Онушкін), іншими – як результат (продукт) діяльності, процесу створення нового (А.В. Васильєв, П.Н. Завлін, Л.В. Буркова). І.М. Дичківська стверджує, що є всі підстави розглядати інновацію і як процес, і як продукт (результат). На думку дослідниці, «інновація нововведення, зміна, оновлення; новий підхід, створення якісно нового, використання відомого в інших цілях» [2, с. 84]. І.Підласий та А.Підласий зазначають, що інновації – це ідеї, і процеси, і засоби, і результати, взяті в єдності якісного вдосконалення педагогічної системи [5, с. 4]. Більшість авторів, даючи визначення педагогічних (освітніх) інновацій як ключову їх ознаку називають істотною зміну результатів навчально-виховного процесу, якісне вдосконалення всієї педагогічної системи.

Науковці відзначають, що аналіз інноваційних процесів у національній освіті потребує поглибленого теоретичного розроблення категорій і принципів нового наукового напрямку. Основними складовими освітньої інноватики визнаються теорія створення інновацій у системі освіти (педагогічна неологія); методологія сприйняття, оцінки та інтерпретації нового в соціології, дидактиці, психології, менеджменті;

технологія і досвід практичного застосування освітніх інновацій [3, с. 122].

Під освітньою інновацією прийнято розуміти „новий підхід до організації народної освіти, пов'язаний з вимогами економічного, соціального, політичного та культурного життя народу, і реформування на цій основі її теоретико-методологічних засад, концептуальних підходів, структури, створення оригінальних технологій навчання і виховання. Методів управління, впровадження у практику наукових досягнень і поширення передового досвіду" [5, с. 12]. Особливого значення набуває вивчення інновацій у сфері освітнього менеджменту, оскільки саме тут закладаються методологічні основи функціонування освітнього закладу, формуються нові підходи в практиці освіти, відбувається відбір принципів, засобів, прийомів реалізації в ньому навчально-виховних завдань.

Розробка і впровадження освітніх інновацій у школі, ВНЗ тощо, на перший погляд, у найбільшій мірі залежать від управлінської ланки. Однак, як зазначають науковці, менеджеру в процесі введення інновацій доводиться зустрічати з боку підлеглих опір, часто досить значний. І хоча нововведення, як правило, в кінцевому результаті відповідають інтересам працівників, їхня реакція не завжди сприяє успішному досягненню цього результату.

Важливо знати, що такий опір зумовлюється далеко не тільки особистісною інертністю чи реакційністю професійних установок, як це часом може здатися. Психологічна напруженість ставлення людей до перетворень пов'язана не лише з тим, що змінюються реальні обставини їх життя, а і з тим, що трансформуються їх можливості стосовно майбутнього. Узагальнюючи результати досліджень психологів, доцільно навести перелік причин, що зумовлюють опір співробітників нововведенням. Сюди відносяться:

- вузьковласницький інтерес, коли доводиться заради інтересів організації поступатися чимось, особливо цінним для себе. Такий підхід спостерігаємо, наприклад, коли вчитель-жінка відмовляється від тимчасової понаднормової праці, спрямованої на вирішення актуальних інноваційних завдань, оскільки не хоче жертвувати інтересами власної сім'ї;

- нерозуміння і брак довіри між керівництвом і підлеглими, коли, скажімо, досвід попередньої взаємодії свідчить про схильність керівництва до авторитарних, імпульсивних, невмотивованих достатньою мірою рішень, які раніше могли призвести до невиправданих затрат сил і часу підлеглих;

- різна оцінка ситуації співробітниками та ініціаторами змін. Так буває тоді, коли дані особи мають різний рівень поінформованості і тому не в змозі виробити єдиний підхід до нововведень;

- низька терпимість до перетворень, що часто зумовлюється особистісними властивостями певних працівників (похилим віком, особливостями характеру, темпераменту тощо);

- тиск з боку колег також виступає фактором опору інноваціям для осіб з певними особистісними особливостями. Це, як правило, люди з недостатньою принциповістю, схильні до вагань, соціального конформізму;

- нарешті, втома від нововведень, що, за нашими спостереженнями, досить часто зустрічається в сучасних освітніх закладах. На наш погляд, цю причину, породжену суспільно-політичними чинниками, найважче подолати методами

управління, оскільки вона відображає слабо керовані процеси загальнодержавного масштабу і є в значній мірі від них похідною.

Аналізуючи наведені причини опору нововведенням, що мають місце в організації, мусимо зауважити, що найбільшою помилкою менеджера при спробі усунути їх може бути застосування силових, авторитарних методів. Особливо це актуально для освітньої організації, оскільки насильницьке впровадження в практику навчання і виховання певних нововведень, що не супроводжується переконанням педагогів у їх доречності, не тільки істотно вплине на якість інноваційної діяльності, а й зашкодить взаєминам учнів, що, як правило, безпомилково відзначають формалізм і нещирість своїх наставників у виконанні покладених на них обов'язків.

Сучасний етап розвитку педагогічної теорії і практики перебуває в процесі постійних змін. Гостро постає проблема оновлення існуючих знань і впровадження нових технологій викладання у відповідності до вимог сьогодення.

Саме тут постає значуща роль менеджера освіти, особливо в процесі реалізації його психологічних, педагогічних, соціальних та громадянських компетентностей. Менеджер освіти, на нашу думку, - це передусім хороший педагог, фахівець, керівник, громадянин, особистісні якості якого є головним фактором його педагогічного впливу. Саме тому становлення керівника педагогічного процесу є, насамперед, результатом його формування як особистості.

Висока вимогливість до особистості менеджера освіти та до якості його роботи є важливою умовою виникнення потреби у самовихованні його як педагога. Адже, особистість педагога - дійовий фактор формування особистості школяра

Постійне професійне самовиховання допомагає виробити активну педагогічну позицію, дозволяє повірити в процес виховання, формує впевненість в суспільній значущості і правильності вибору свого фаху, сформувані свою систему педагогічних принципів для роботи з дітьми.

Добре керувати навчально-виховним процесом, - це означає досконало володіти наукою, майстерністю і мистецтвом навчання і виховання. Виховання в широкому розумінні - це багатогранний процес постійного духовного збагачення й оновлення вчителів і учнів.

Всі ці фактори сприяють виробленню у менеджера освіти внутрішніх мотивацій та гуманістично-ціннісних орієнтацій при роботі з дітьми, з педагогічним колективом, з громадськістю. Його ґрунтовна фахова підготовка передбачає передусім його здатність поставати в ролі представника інтересів суспільства і водночас захисника та провідника життєвих інтересів вихованців [1, с. 125]. Такий менеджер освіти є достатньо самостійний і відповідальний при прийнятті педагогічних рішень.

Фаховість сучасного менеджера освітнього закладу має опиратися на його громадянську та психологічну компетентності, як складові загальної професійної компетентності. Ця передумова в свою чергу формує розвиток соціальної, особистісної та індивідуальної компетентностей спеціаліста. Розглядаючи психологічну компетентність, насамперед, необхідно виділити:

- спеціальну компетентність - володіння професійною діяльністю на достатньо високому рівні; здатність до планування професійної педагогічної діяльності та подальшого професійного розвитку; вміння працювати з методичною і

спеціальною документацією;

– соціальну компетентність - здатність до спільної професійної діяльності, співробітництва; комунікації; соціальної відповідальності за результати своєї професійної праці;

– особистісну компетентність - володіння засобами особистісного самовираження й самореалізації, гнучким теоретичним і практичним мисленням; здатність до планування своєї трудової діяльності; вміння бачити проблему та самостійно приймати нестандартні рішення; здатність до набуття нових знань і навичок; утвердження особистим прикладом поваги до принципів загальнолюдської моралі;

– індивідуальну компетентність - володіння засобами самореалізації і розвитку індивідуальності в професійних рамках; здатність до професійного зростання; вміння раціонально й оптимально організувати свою трудову діяльність; порівняння до якісної, творчої праці [4, с. 23].

Чим вищий рівень професійних знань, навиків, умінь менеджера освіти, тим ефективніший їх вплив на виховний процес. Професійно значущими якостями є їх громадянська спрямованість: знання основ державного законодавства та нормативних документів; здатність аналізувати та оцінювати соціальну ситуацію; вміння здійснювати вибір і приймати рішення в конкретній соціальній ситуації тощо.

Аналізуючи професійні якості менеджера освіти не потрібно також забувати про те, що перспектива розвитку особистості, як активного члена суспільства, залежить від громадянських та моральних якостей вихователів, педагогів, наставників, керівників освітньо-виховним процесом.

Отже, у комунікативній взаємодії з вихованцями менеджер освіти є не лише простим ретранслятором громадянсько-спрямованої інформації, але й сам повинен відповідати вимогам морально-духовної особистості й справжнього громадянина. Саме тоді він виступає як вища цінність у системі соціальних орієнтацій та установок. Аналізуючи методичні засади розвитку інновацій ми дійшли до висновку проте, що успішність будь-якого педагогічного дослідження в підготовці менеджера залежить від вибору методології дослідження – шляху дослідження.

Література

1. Барліт О.О. Основи педагогічного менеджменту в освіті: Навчальний посібник / О.О.Барліт, М.В.Елькін, М.М. Окса. – Мелітополь: МДПУ, ТОВ «Видавничий будинок ММД», 2009 р.- 256 с.
2. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології: Навчальний посібник. / І.М. Дичківська. - К.: Академвидав, 2004.-352с
3. Лавриченко Н.М. Педагогіка соціалізацій: європейські абрисы / Н.М. Лавриченко. - К.: Віра інсайт, 2000. - 444 с.
4. Окса М.М. Кадровий менеджмент в освіті: Навчальний посібник / М.М. Окса. – Мелітополь: МДПУ, 2008. – 92 с.
5. Підласий І. Педагогічні інновації / І.Підласий, А. Підласий // Рідна школа. - 1998. -№12. – С.3-17