УДК 378.091:005.591.6

М.В. ЕЛЬКІН

РОЛЬ ІННОВАЦІЙ В УПРАВЛІННІ ПІДГОТОВКОЮ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

У статті проаналізовано методологічні основи розвитку інновацій в підготовці майбутнього фахівця, які є головними передумовами зростання педагогічної майстерності менеджера освітнього закладу.

Ключові слова: *інновація, управління, менеджер освіти.*

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 із 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 зумовлені 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 ВНЗ. 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. Краснобокий, В. Лапін, В. Мішкурова, Є. Огарьов, В. Онушкін, М. Пащенко), іншими – як результат (продукт) діяльності, процесу створення нового (Л. Буркова, А. Васильєв, П. Завлін). І. 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" [1, с. 21]. І. Підласий і А. Підласий зазначають, що інновації – це ідеї, процеси, засоби, результати, взяті в єдності якісного вдосконалення педагогічної системи [5, с. 3]. Більшість авторів, даючи визначення педагогічних (освітніх) інновацій, як ключову їх ознаку називають істотну зміну результатів навчально-виховного процесу, якісне вдосконалення всієї педагогічної системи.

Мета статті – проаналізувати методологічні засади інновації як передумови зростання педагогічної майстерності менеджера освітнього закладу.

Науковці відзначають, що аналіз інноваційних процесів у національній освіті потребує поглибленого теоретичного розроблення категорій і принципів нового наукового напряму. Основними складовими освітньої інноватики визнаються теорія створення інновацій у системі освіти (педагогічна неологія); методологія сприйнят-

© Елькін М.В., 2013

тя, оцінювання й інтерпретації нового в соціології, дидактиці, психології, менеджменті; технологія і досвід практичного застосування освітніх інновацій [3, с. 89].

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]. 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, найбільшою мірою 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, у кінцевому результаті відповідають інтересам працівників, їхня реакція не завжди сприяє успішному досягненню цього результату.

Важливо знати, що такий опір зумовлюється 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:

– 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 та 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;

– різне оцінювання ситуації співробітниками й ініціаторами змін. Так буває тоді, коли такі 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 значною мірою від них похідною [2, с. 96].

Аналізуючи наведені причини опору нововведенням, що наявні 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 відносинам учнів, що, як правило, безпомилково відзначають формалізм і нещирість своїх наставників у виконанні покладених на них обов'язків.

Сучасний етап розвитку педагогічної теорії та практики перебуває в процесі постійних змін. Гостро постає проблема оновлення існуючих знань і впровадження нових технологій викладання відповідно 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, дає змогу повірити в процес виховання, формує впевненість у суспільній значущості та правильності вибору свого фаху, сформувати свою систему педагогічних принципів для роботи з дітьми.

Добре керувати навчально-виховним процесом – це досконало володіти наукою, майстерністю та мистецтвом навчання і виховання. Виховання в широкому розумінні – це багатогранний процес постійного духовного збагачення й оновлення вчителів і учнів [4, с. 14].

Усі 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 виступати представником інтересів суспільства і водночас захисником та провідником життєвих інтересів вихованців [3, с. 260]. 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 й 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 здобуття нових знань і навичок; утвердження особистим прикладом поваги до принципів загальнолюдської моралі;

– індивідуальну компетентність – володіння засобами самореалізації та розвитку індивідуальності в професійних рамках; здатність до професійного зростання; вміння раціонально й оптимально організувати свою трудову діяльність; поривання до якісної, творчої праці [4, с. 60].

Чим вищий рівень професійних знань, навичок, 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 й 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 і моральних якостей вихователів, педагогів, наставників, керівників освітньо-виховним процесом.

Висновки. Отже, у комунікативній взаємодії з вихованцями менеджер освіти є не лише простим ретранслятором громадянсько-спрямованої інформації, а і 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 висновку про те, що успішність будь-якого педагогічного дослідження в підготовці менеджера залежить від вибору методології дослідження – шляху дослідження.

Список використаної літератури

1. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології : навчальний посібник / І.М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2004. – 352 с.

2. Крижко В.В. Основы менеджмента в образовании: теория и практика и психология успешного управления / В.В. Крижко. – Запорожье : Просвита, 2000. – 260 с.

3. Лавриченко Н.М. Педагогіка соціалізацій: європейські абриси / Н.М. Лавриченко. – К. : Віра інсайт, 2000. – 444 с.

4. Окса М.М. Стратегічний менеджмент в освіті : навчальний посібник / М.М. Окса. – Мелітополь : МДПУ, 2007. – 178 с.

5. Підласий І. Педагогічні інновації / І. Підласий, А. Підласий // Рідна школа. – 1998. – № 12. – С. 3–17.

Стаття надійшла до редакції 21.01.2013.

Элькин М.В. Роль инноваций в управлении подготовки менеджеров образовательного учреждения

В статье проанализированы методологические основы развития инноваций в подготовке будущего специалиста, которые являются главными предпосылками роста педагогического мастерства менеджера образовательного учреждения.

Ключевые слова: *инновация, управление, менеджер образования.*

Elkin M. Role innovations in management training managers of educational institutions

In article analyse methodological bases of the development dissidence in preparing the future specialist, who are a main premises growing pedagogical skill manager of the educational institution.

Key words: *innovation, management, manager education.*