

V.A. Smirnov

PHISICS-MATHEMATICAL EDUCATION: PROBLEMS AND INNOVATIVE WAYS OF DEVELOPMENT

The problem of physics-mathematical education as the revolutionizing element of post-industrial society is examined. Is proposed the original Innovation Educational Methods Complex (IEMC) "Physics -7" for the school providing general education. It is assumed that the use of this IEMC in the initial stage of the study of physics will make it possible to diversify the process of learning, to place the stable foundation of physical and mathematical education.

Key words: innovation, physics-mathematical education

УДК 378.147.85
С.В. ВАСІЛЬЄВА
(Мелітополь)

ІННОВАЦІЇ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТЬНОГО ЗАКЛАДУ

Ключові слова: інновації, педагогічна майстерність, менеджер освіти

Актуальність і постановка проблеми в загальному вигляді. 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 важливе наукове 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 пов'язані з 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 введенням нових державних освітніх стандартів, розбудовою вищої школи на інноваційних засадах. Перелічені складники є вагомими 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.

Аналіз останніх досліджень. 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 (М.Велькін, 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 (Т.В.Бельчева, А.В.Васильєв, М.М.Окса, 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» [1, с.21].

І.Підласий та А.Підласий зазначають, що інновації – це ідеї, і процеси, і засоби, і результати, взяті в єдності якісного вдосконалення педагогічної системи [2;3]. Більшість авторів, даючи визначення педагогічних (освітніх) інновацій, як ключову їх ознаку називають істотну зміну результатів навчально-виховного процесу, якісне вдосконалення всієї педагогічної системи.

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

Зв'язок роботи з науковими темами. Тема нашого дослідження є складовою наукової проблеми кафедри педагогіки і педагогічної майстерності Мелітопольського державного педагогічного університету ім. Б.Хмельницького «Гуманізація управління навчально-виховним процесом закладів освіти».

Результати дослідження та їх обговорення. 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.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» [2, с.210]. 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 відносять:

- 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, не вмотивованих достатньою мірою рішень, які раніше могли призвести до невиправданих затрат сил і часу підлеглих;

- різну оцінку 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;

- низьку 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, втому 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, які 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 в самовихованні його як педагога. Адже особистість педагога – дієвий фактор формування особистості школяра

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

Добре керувати навчально-виховним процесом 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.

Усі ці фактори сприяють виробленню в менеджера освіти внутрішніх мотивацій та гуманістичноціннісних 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 [3, с.260]. Такий менеджер освіти є достатньо самостійним і відповідальним при прийнятті педагогічних рішень.

Фаховість сучасного менеджера освітнього закладу має спиратися 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; поривання до якісної, творчої праці.

Чим вищий рівень професійних знань, навичок, умінь менеджерів 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; уміння 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-виховного процесу.

Висновки. Отже, у комунікативній взаємодії з вихованцями менеджер освіти є не лише простим ретранслятором громадянсько-спрямованої інформації, але й сам повинен відповідати вимогам до морально-духовної особистості й справжнього громадянина. Саме тоді він виступає як утілення вищих цінностей у системі соціальних орієнтацій та установок.

Література

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

*С.В. Васильєва
(Мелітополь)*

ИННОВАЦИИ КАК ПРЕДПОСЫЛКА РОСТА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

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

Ключевые слова: инновации, педагогическое мастерство, менеджер образования.

S. Vasilieva

INNOVATIONS AS PRE-CONDITION OF GROWTH PEDAGOGICAL TRADE OF MANAGER EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

The article deals with methodological bases of the development dissidence in preparing the future specialist, which are the main premises growing pedagogical skill manager of the educational institution.

Key words: innovations, pedagogical master, manager of education.