

Перша позиція. Життя вимагає від кожної людини щоразу робити певний (відповідний) вибір. Пошук адекватного вибору є творчим процесом і дає позитивний результат.

Друга позиція. Людська особистість є вищою цінністю. Вона є мірилом всього найкращого, а тому і є творцем і ковалем своєї щасливої Долі. Ніхто не має права принижувати особистість.

Третя позиція. При всій унікальності, неповторності, самоцінності особистості, вона не може бути щасливою наодинці. Вона щоразу потребує визнання, любові, затишку як морального, так і матеріального, бажає мати друзів, щоб спілкуватись з ними.

А далі я вже поспішаю за підтримкою до історії педагогіки й сучасних авторитетних авторів, які, слава Богу, вже є і в рядах АПН України, і у нашому Міністерстві освіти і науки.

Так в чому ж призначення, сенс життя і діяльності особи, як його бачили наші співвітчизники, історики, педагоги, психологи?

І тут автор має намір назвати ім'я методиста й педагога, вихователя царя Петра Першого і його дітей Каріона Істоміна (1640-1720), який створив чудовий Буквар (1683 р.), написав кілька навчальних книг, які на жаль, не перевидались, окрім «Букваря», який за ухвалою Петра I був виданий «масовим тиражем» – аж 20 екземплярів. Так, саме К. Істомін запропонував царю міцно стояти на трьох китах, щоб домогтись успіху в справах, щастя у приватному житті, свого визнання в світі. Ці «три кити» є набором чисто педагогічних правил, які ієромонах К. Істомін запропонував у такому варіанті:

1. Дотримання 10 заповідей Христа.
2. Утримання від 7 смертних гріхів.
3. Міцне й послідовне сповідання трьох Вічних добродійників, якими є Віра, Надія, Любов.

Список використаної літератури

1. Вера, молитва, любовь: сборник. Выпуск 1. – М.: Русский Духовный Центр, 1994. – 160 с.
2. Войно-Ясенецкий (Святитель Лука), архиепископ Крымский. Дух, душа, тело. М. : ДАРЪ, 2005. – 320 с.
3. Гуляев Э., Гуляева Ф. Исцелить себя – просто! / Э. Гуляев, Ф. Гуляева. – Одесса: Изд-во "Optimum", 2008. – 352 с.
4. Добролюбов Н. А. Вопросы, заданные жизнью / Н. А. Добролюбов. – М. : Советская Россия, 1987. – 352 с.
5. Донцов А. В. Формування моральних механізмів поведінки студентської молоді / А. В. Донцов. – Харків : Шлях, 1999. – 226 с.
6. Карнеги Д. Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей / Д. Карнеги. – К. : Наукова думка, 1990. – 219 с.
7. Ключевский В. О. Исторические портреты / В. О. Ключевский. – М. Изд-во "Правда", 1990. – 311 с.
8. Нечепоренко Л. С. Педагогічна майстерність / Л. С. Нечепоренко. – Харків : Видавничий центр ХНУ, 2009. – 270 с.

Любов Кравченко

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА У СИСТЕМІ ОСВІТИ РЕГІОНУ

Сьогодні в Україні відбуваються кардинальні зміни в усіх сферах життя суспільства: соціальної, політичній, економічній. Завершено перший, найскладніший етап політичних та економічних трансформацій, закріплено демократичні основи управління соціальними організаціями, сформовано інститути ринкових відносин, розпочато процес реальної інтеграції до високотехнологічних систем міжнародної взаємодії. Освіта є одним із основних важелів підтримки і завершення цих перетворень, зменшення негативних реакцій, викликаних стереотипами старої системи і помилками перших років перехідного періоду, у першу чергу – на регіональному рівні. Лише освічені люди мо-

жуть зрозуміти „... історичну перевагу змін і зробити свідоме рішення в загальному демократичному процесі. Освіта є не менш важливою задля перебудови застарілих та неефективних економічних структур і виведення їх на конкурентноспроможний рівень на світових ринках” [4, с. 5]. Ця роль особливо значуща для розуміння і сприйняття знань і управлінських технологій, які створюють новий людський капітал, необхідний для успіху всього комплексу перетворень у державі.

У підготовці сучасних менеджерів освіти регіонального рівня виникають складні проблеми, зумовлені як специфікою організації, що динамічно оновлюється і розвивається, так і складністю її адаптації до нових ринкових умов. За даними нашого дослідження, на ці проблеми, крім об'єктивних факторів, впливають також низька якість менеджменту, нездатність більшості менеджерів максимально використовувати інноваційний потенціал власної особистості і можливості персоналу.

Досвід експериментального вивчення проблеми інноваційної діяльності менеджерів освіти регіону виявив, що саме інноваційний менеджмент дає змогу:

- по-перше, забезпечити більш стабільну життєздатність навчального закладу в умовах внутрішньої і зовнішньої конкуренції;
- по-друге, розробити і послідовно реалізувати програми розвитку закладу (підрозділу, структури) з урахуванням соціальних можливостей регіону і потреб суспільства в цілому;
- по-третє, знизити ризик реорганізації до розумних меж, нівелювати вплив ситуацій ризику на мікроклімат колективу (підрозділу) і його імідж у соціумі, оновити ділову атмосферу;

- по-четверте, забезпечити в інтегрованому педагогічному середовищі навчального закладу та соціально-педагогічного комплексу регіону бачення особистості менеджера як лідера, професіонала з управління та носія передового педагогічного досвіду

Якщо розглядати педагогічну інновацію як використання в організації освіти результатів інтелектуальних зусиль однієї людини або групи людей [1], варто зазначити, що процес такого використання носитиме характер оновлення і становитиме послідовний ланцюг дій, у ході яких інноваційна ідея трансформується в конкретну педагогічну технологію, нову структуру, послугу, продукт і ін. і поширюється в навчально-виховному процесі інших закладів освіти, структур управління галуззю та суспільній практиці в цілому. При поширенні (дифузії) інновація удосконалюється, стає більш ефективною, набуває нових якостей і потребує фундаментальних досліджень. Тобто, відбувається рух від окремої ідеї, висловленої особою чи групою людей, до фундаментального наукового дослідження і широкого впровадження в рамках освітнього і науково-технічного потенціалу держави. У такому контексті інновації розуміємо у першу чергу як соціальне явище, а вже потім – як педагогічне й економічне [2].

Для нашого дослідження охарактеризовані теоретичні положення мають таке значення:

- по-перше, у процесі неперервної підготовки менеджера освіти важливо дотримуватися тієї логічної послідовності мисленнєвої і організаційно-педагогічної діяльності особи чи групи людей, у ході якої відбувається рух від інноваційної ідеї до нової освітньої технології та впровадження її в навчально-виховний процес або в практику діяльності структурного підрозділу організації освіти;

- по-друге, оскільки інноваційна діяльність визначається сьогодні як іманентна характеристика освіти, необхідно у процесі підготовки виявити інноваційний потенціал і налаштованість кожного майбутнього менеджера освіти та розвивати ці якості як конкурентноздатні переваги особистості.

Таким чином, неперервна педагогічна підготовка менеджера освіти стане в рамках соціально-педагогічного комплексу регіону вагомим чинником *менеджменту інновацій* в освіті як управління комерціалізацією нових наукових знань, освітніх послуг, технологічних і організаційних ідей, адже власне вона стане такою новою послугою.

У тій чи іншій мірі інноваційним менеджером сьогодні, в умовах постійних реорганізацій і глобальної модернізації галузі, можна назвати кожного керівника, від міністра освіти до директора початкової школи. Проте досвід свідчить, що не всі управлінці ма-

ють однакове розуміння суті нововведень, не завжди відрізняють їх від елементарного вдосконалення, яке не є глибоким і значним, не приводить до наслідків стратегічного характеру, тобто, вони не є новаторами. „Новатор використовує щось нове і вперше. Новим воно є не лише для нього самого, а й для світу. Той, хто використовує вже існуюче нововведення, яке є новим лише для нього, а не для інших, не є новатором. Він є *імітатором* – правильно застосовує те, що вже відоме і доступне за межами його організації” [5, с. 430]. Хоча зазначимо: специфіка освіти є такою, що в ній імітатори часто можуть досягти більшого успіху в розвитку інноваційної ідеї, ніж її автори. Імітатор, який є інноваційним менеджером, володіє кращими особистісними і людськими ресурсами закладу чи структури, не претендує на лідерство або повну перевагу на ринку, а дбає про привабливий соціальний імідж колективу, знає „золоту середину” і керується при цьому такими категоріями як ефективність навчального процесу, якість знань, рівень вихованості учнів і ін. У такому випадку чіткої грані між новаторством та імітаційним не визначимо, хіба що підкреслимо: новатор здебільшого прагне до унікальності й оригінальності, до того, щоб виділитися з-поміж собі рівних, а розумний імітатор – до оновлення діяльності закладу, ефективності і якості освітніх послуг. У економіці і техніці інновація означає у більшості випадків відмову від попередніх ідей і технологій [3; 5], у освіті – поступове оновлення змісту і технологій на засадах вдумливого поєднання кращих традицій педагогічної діяльності з інноваційними підходами до вирішення завдань модернізації галузі. Тому неперервна педагогічна підготовка менеджера освіти в рамках соціально-педагогічного комплексу регіону сприятиме також розвитку інноваційного потенціалу даної категорії педагогічних працівників та реальній оцінці кожного управлінця й очолюваного ним закладу.

Грамотність, вираженість управлінських рішень – основа інноваційного менеджменту в освіті. Якість прийняття рішення залежить від використання наукових підходів, методів моделювання, мотивації, адаптованості до інших рівнів управління. Важливу роль у прийнятті рішення відіграють психологічні аспекти особистості інноваційного менеджера, який бере до уваги власне інтуїтивне відчуття того, що варіант рішення обрано правильно. У цьому випадку інтуїція, що приходить зазвичай до менеджерів високого рівня, вивірена роками і досвідом, а не лише знаннями, одержаною інформацією і даними комп'ютера. Ефективний менеджер не орієнтується тільки на інтуїцію: він розуміє, що може стати жертвою випадку, як позитивного, так і негативного. Він робить опору на власні судження, в основі яких лежать і знання, і досвід, і інтуїція. Такий підхід називаємо використанням „логіки здорового глузду”.

Головною особливістю всієї системи освіти сьогодні є те, що вона, по-суті, знаходиться в стані постійного оновлення, тобто вимагає інноваційного мислення кожного працівника, менеджера – у першу чергу. Для реалізації завдань модернізації, реорганізації, оновлення керівник має бути прибічником нових ідей: а) надавати кожному співробітникові досить широке поле діяльності в рамках його функціональних обов'язків; б) підтримувати інноваційні ідеї, що виникають у підлеглих; в) організовувати в закладі спеціальний інформаційний фонд педагогічних інновацій; г) забезпечувати неперервне організаційне навчання і підвищення кваліфікації педагогічних працівників у централізованому й індивідуальному порядку.

Перевага навчальних закладів, орієнтованих на інноваційну організацію навчально-виховного процесу й інноваційний менеджмент, полягає не лише у високому результаті навчання, виховання, самореалізації випускників, а й у створенні менеджером *інноваційного клімату педагогічного колективу*. Це сформоване відповідним чином ділове середовище, в якому людина почуває себе вільною, є повністю мотивованою і готовою до творчої діяльності. У такому колективі: 1) стимулюється відповідальність і прагнення до досягнення спільної мети; 2) вноситься повне розуміння відносно поставлених перед кожним працівником завдань; 3) забезпечені умови для творчої праці; 4) підтримується і стимулюється кожен працівник за одержаний високий результат; 5) здійснюється підтримка особистості при вирішенні індивідуальних труднощів і проблем.

У процесі організації неперервної педагогічної підготовки менеджера освіти в рамках соціально-педагогічного комплексу регіону, на нашу думку, необхідно враховувати,

що принципи інноваційного менеджменту засновані на визначенні системотвірними елементами інноваційного процесу його неперервності, і в той же час – невпорядкованості й непередбачуваності (або низької передбачуваності) результатів. Реорганізація управління інноваційною діяльністю передбачає забезпечення рівня *організаційних відносин*, які дозволяють повністю реалізувати творчий потенціал колективу. У кожному конкретному випадку ці відносини будуть оригінальними, проте вони мають ряд спільних ознак:

- сприяння експериментаторству в усіх складових навчально-виховного процесу закладу;
- підтримка інноваційної діяльності на всіх рівнях управління;
- високий рівень і постійне вдосконалення комунікацій, наявність широкого спектру рішень;
- використання комплексних мотиваційних систем, головним змістом яких є розуміння того, що найвищу активність працівники виявляють тоді, коли менеджер підтримує у них почуття соціальної значимості і захищеності, відповідальність, прагнення до професійного й кар'єрного зростання;
- використання стилю „участі в управлінні”, коли працівники широко залучаються до всіх етапів інноваційного процесу і прийняття рішень;
- неперервність самоосвіти педагогічних працівників, коли стимулюється високий професіоналізм, здатність і бажання працювати творчо, розробляти нові послуги і педагогічні технології.

Отже, інноваційний менеджмент в організації освіти є потужним засобом модернізації всіх її ланок і оновлення кожного навчального закладу зокрема. Він дає можливість прискореними темпами розв'язати комплекс проблем, пов'язаних з формуванням нової системи соціально-психологічних відносин між членами організації та у її зовнішньому середовищі, сформувані новий, привабливий і конкурентноздатний імідж української освіти, підготувати нову генерацію управлінців, здатних не лише повноцінно, а й творчо, нестандартно працювати в умовах ринкової економіки. Практика інноваційного менеджменту освіти регіону напрацювала конкретні зразки і приклади особистісного розвитку і вагомого результату професійного самотворення креативних менеджерів навчальних закладів, які узагальнені й покладені нами в основу індивідуально та соціально орієнтованої організаційно-функціональної моделі особистості майбутнього менеджера у контексті єдності теоретичного, аксіологічного і практико-технологічного аспектів підготовки.

Список використаної літератури

1. Ангеловски К. Учителя и инновации. Кн. для учителя: Пер. с макед. / К. Ангеловски . – М.: Просвещение, 1991. – 159 с.
2. Бургин М. С. Инновации и новизна в педагогике // Советская педагогика. – 1989. – № 12. – С. 36-40.
3. Мартыненко Н. М. Основы менеджмента / Н.М. Мартыненко. – Киев: Каравелла, 2003. – 494 с.
4. Розбудова менеджмент-освіти в Україні. Програма дій / Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні. – Київ, 2011. – 110 с.
5. Шегда А. В. Основы менеджмента. Учеб. пособие. / А. В. Шегда – К.: Т-во „Знання” КОО, 1998. – 512 с.