

Дубас І. П.*

ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ – ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОЇ ШКОЛИ

У статті характеризується процес інноваційних змін в організації навчально-виховного процесу, розкриваються особливості управління впровадженням освітніх інновацій на засадах інтеракції.

Освіта ХХІ століття – це освіта для людини. Її стрижень – розвивальна, культуротворча домінанта, виховання відповідальної особистості, здатної до самоосвіти й саморозвитку, яка вміє критично мислити, опрацювати різноманітну інформацію, використовувати набуті знання і вміння для творчого вирішення проблем, прагне змінити на краще своє життя і життя своєї країни. Тому головне завдання школи – підготувати для держави й суспільства справжнього громадянина-патріота, вихованого на кращих традиціях української народної педагогіки, здатного стати компетентним спеціалістом. З огляду на це, набуває актуальності пошук найефективніших засобів навчання, виховання й розвитку дитини в шкільні роки, що, у свою чергу, вимагає від керівництва та педагогічного колективу внесення інноваційних змін у навчально-виховний процес.

Інноваційний розвиток – це невід’ємна риса сучасної організації. Бути кращим за інших, відрізнятись від конкурентів, відкрити нові джерела загального визнання – усе це рушійні сили інновацій. Однак, перед керівником навчального закладу в ситуації змін постають питання, пов’язані з мотивацією педагогів до продукування ідей, збереженням творчого потенціалу колективу, формуванням культури інноваційного розвитку.

Форми й методи управлінського впливу на розвиток інноваційного середовища загальноосвітнього навчального закладу у своїх наукових працях розглядали Л. М. Ващенко, В. Г. Кремень, В. І. Луговий, Л. М. Паращенко та ін.

Мета статті – розкриття особливостей здійснення управління впровадженням освітніх інновацій на засадах інтеракції.

Насамперед, зазначимо, що управління ефективністю реалізації нововведень значною мірою залежить від багатьох чинників. І одним із них, на наш погляд, є рівень сформованості творчого потенціалу учасників навчально-виховного процесу. З огляду на це загальноосвітня школа I-III ступенів № 3 Новокаховської міської ради Херсонської області – навчальний заклад, що реалізує мету загальної середньої освіти, спрямовану на формування інтелекту, самосвідомості нації, забезпечення її фізичного й духовного здоров’я. Задля цього в закладі панує чітке переконання, що кожен учень і вчитель – це унікальна й неповторна індивідуальність, тому пріоритет вільного розвитку особи є базовим принципом побудови освітньої системи. Адже Концепція розвитку школи стверджує необхідність якісного оновлення змісту освіти, забезпечення безперервного

ІННОВАЦІЯ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

процесу становлення та розвитку гармонійної творчої особистості учня. Отже, наше завдання полягає у створенні атмосфери турботи й підтримки учнів, яка сприяла б розвитку їхніх можливостей, задовольняла б їхні інтелектуальні, емоційні й соціальні потреби. Але разом з учнями цієї атмосфери потребують і вчителі, що й намагається забезпечити адміністрація школи. Адже інноваційний потенціал загальноосвітнього навчального закладу щодо конкретного нововведення – це:

- зацікавленість учасників інноваційної діяльності в позитивному кінцевому результаті;
- компетентність учасників інноваційної діяльності щодо реалізації нововведення;
- співвіднесення цілей школи з новою педагогічною ідеєю;
- наявність відповідальних сторін за процес і результати апробації нововведення;
- узгодженість інтересів між суб'єктами інноваційної діяльності, з одного боку, та адміністрацією (педагогічним колективом, батьками), з іншого.

Робота управлінської команди з учителями полягає в реалізації принципу: учитель – співучасник процесу вироблення й реалізації перспективних завдань розвитку школи. Відтак особа підлеглого розглядається у двох аспектах: – особистість є одночасно творцем норм та їх виконавцем, тобто визначення мети та її виконання проходить у процесі спільної діяльності керівника та підлеглих; особистість має право на вільний вибір досягнення визначеної мети, на індивідуальний стиль діяльності та творчий підхід до справи.

Учитель – не об'єкт, а суб'єкт управління. Одним із методів активного залучення педагогів до процесу управління, що сприяє пробудженню їх мотивації до професійного розвитку, вважаємо делегування управлінських повноважень окремим його членам. Розпочинаємо цю роботу з формування колективу однодумців, де панують організованість, погодженість, єдиний стиль ставлення до учнів, батьків, єдина вимогливість та педагогічні позиції всіх членів колективу до найважливіших питань життя й діяльності школи. Учитель має право на вільний вибір засобів досягнення поставлених цілей, на індивідуальний стиль діяльності, творчий підхід до справи. Це дає можливість адміністрації школи замінити функції контролю на самоконтроль та взаємоконтроль, у тому числі за допомогою моніторингу. Як результат, працюючи над власним професійним удосконаленням, учителі вчаться самоменеджменту.

Мотиваційними рушійними силами процесу формування колективу однодумців є персоналізація особистісних внесків у результат діяльності всього колективу; створення ситуації успіху, за якої підтримується постійна позитивна атмосфера в навчальному закладі. Особливе значення мають визнання та підтримка нововведення з боку органів державного управління та громадськості.

Як свідчить досвід управління, аналіз експертних оцінок, специфіка програми модернізації освіти полягає в тому, що її не

ІННОВАЦІЯ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

можна реалізувати, використовуючи лише наявний багаж професійного досвіду, відпрацьовані технології внутрішньо-шкільної взаємодії учасників навчально-виховного процесу, ресурсів школи та соціокультурного середовища. У зв'язку із цим актуалізується завдання формування готовності педагогів до інноваційної педагогічної діяльності.

Інноваційний тип навчального закладу створює зразки нової освітньої практики, чим задовольняє суспільні запити щодо освітніх потреб міста, формує високий рівень освіти в регіоні, сприяє модернізації галузі. А застосування інноваційних підходів до управління поліпшують умови продуктивного освоєння нових педагогічних ідей і технологій. Процес управління нововведеннями має циклічний неперервний характер і розгортається в часі та просторі. Залежно від цього він може бути короткотривалим (лише кілька місяців), середньотривалим (від одного до чотирьох років) і довготривалим (більше чотирьох років). Просторова специфіка процесу управління нововведеннями залежить від широти об'єктів упровадження, тобто інноваційний процес є локальним, якщо він передбачає впровадження нової технології навчання, наприклад, в одному класі чи навчальному закладі. Ефективність інноваційного продукту залежить від того, наскільки кваліфіковано виконуються окремі етапи процесу: інформаційний, логіко-операційний, організаційний та продуктивний, кожен з яких вимагає від керівників здійснення конкретних дій та володіння формами та методами соціально-педагогічної взаємодії – інтеракції.

Слово «інтерактив» походить від англійського «interakt», де «inter» – взаємний і «akt» – діяти. Отже, інтерактивність – це взаємодія. А інтерактивне шкільне управління – процес досягнення спільних цілей засобами партнерського діалогу між керівником та педагогом. Розглянемо особливості його практичного застосування. По-перше, управління, побудоване на інтеракції, відбувається на пріоритетних засадах горизонтальних соціальних відносин. По-друге, і керівник, і педагог як члени шкільної команди, мають різні функціональні обов'язки, які теж слід урахувати. По-третє, кожен учасник співуправління має усвідомлювати колективну й індивідуальну відповідальність за процес творення блага собі й людям. Ті, хто перебуває в інтерактивних відносинах, окрім безпосереднього предмета обговорення чи пошуку, мають ще й постійну «закадрову» мету-орієнтир – створення спільного розвивального середовища. Воно має бути цікавим, стимулюючим і мотивуючим; у ньому підкріплюється позитивний образ «я» кожного учасника зокрема, та позитивний образ світу загалом. У такому середовищі поєднується заплановане та ситуативне, потенційне та актуальне благо.

Інтерактивність сприяє й формуванню відповідального ставлення особистості до себе, до здійснення задуму життя. Інтерактивний формат у професійній діяльності дає відчуття особистісної значущості, сприяє підвищенню рівня самооцінки, набуттю нового соціального досвіду. Інтерактивне управління, у свою чергу, підтримує увагу, енергетично живить, покращує

ІННОВАЦІЯ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

інтелектуальну активність і розвиває емоційний інтелект як здатність співпереживати іншим, розуміти й приймати їх, не зважаючи на відмінності, при цьому розуміючи й приймаючи себе. Тому інтерактивне управління сприяє покращенню здоров'я педагогів, нарощенню енергопотенціалу, зміцненню позитивної «Я-концепції». У партнерстві є мотивація, підтримка процесу професійного зростання, схвалення та отримання спільного успіху. Органічним у цьому методі є самоналаштування та взаємоналаштування на початок роботи: кожен бажає успіху собі та своїм партнерам. Наприкінці її виконання кожен, розгортаючи внутрішній діалог, надає відповідь на три запитання:

– Що особливо мені вдалося? Що можна було зробити краще?

– Чого я хочу надалі? Які мої очікування?

Завершення управлінського заходу (наради, педради, семінару тощо) є зручним моментом для позитивного, за виразом психологів, «завершення гештальту». Тому керівник повинен підкреслити отриманий результат як кінець схвальної діяльності або хоча б її етапу. Такий прийом зміцнює сприятливий мікроклімат у колективі та підвищує імунітет кожного учасника. Тому слід намагатися традиційні форми роботи з колективом урізноманітнити такими видами інтерактивної діяльності: бесіда-діалог з аудиторією; ланцюжок ідей; обговорення великою групою (спрямована дискусія); рольова гра; дебати; розгляд та аналіз конкретних професійних ситуацій; виконання та представлення проектів; презентація та самопрезентація; перегляд та обговорення слайдів або тематичних відеофільмів.

Отже, застосовуючи в управлінській діяльності інтерактивні форми й методи, керівники закладу більш ефективно спрямовують свій вплив на професійний розвиток учителів, оволодіння ними сучасних засобів навчання й виховання дитини як особистості, оновлення духовного змісту освіти, посилення ваги людських цінностей, формування в учасників навчально-виховного процесу готовності навчатися впродовж усього життя.

Література:

1. Бойко Н. Інтерактивне управління закладом освіти // Директор школи. – 2013. – № 19. – С. 4-18.
2. Сбоева Л. Інноваційна культура загальноосвітнього ліцею / Л. Сбоева // Директор школи. – 2012. – № 15. – С. 39-50.
3. Національна доктрина розвитку освіти [Електронний ресурс]. – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>
4. Тітова Н. Педагогічний менеджмент. Управлінська діяльність // Директор школи. – 2013. – № 19. – С. 19-40.