

ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ УМІНЬ МОЛОДОГО КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОЇ ШКОЛИ В СИСТЕМІ ППО

Якість підготовки шкільних управлінців-професіоналів у багатьох випадках визначає характер та долю модернізації шкільної освіти, приведення її у відповідність із сучасними життєвими потребами країни. У зв'язку із цим виникає гостра потреба в підготовці нового покоління управлінців для школи ХХІ ст.

Результати педагогічних досліджень вітчизняних учених (В. Бондар, В. Болгаріна, В. Маслов, Л. Даниленко, О. Зайченко, Г. Єльнікова, Л. Калініна, Н. Клокар, В. Луговий, Н. Островерхова, В. Олійник, О. Пометун, В. Пікельна, Т. Сорочам, Г. Тимошко та ін.) засвідчують, що управлінська діяльність керівника загальноосвітнього навчального закладу в сучасних умовах є поліфункціональною, полідіяльнісною і професійною, зміст якої виходить за межі педагогічних знань і потребує оволодіння директором педагогічним менеджментом, знаннями та вміннями суміжних галузей наук з управління. Особливо актуально для керівників шкіл-початківців, вчорашніх учителів.

Мета статті – описати цикл ділових ігор, реалізація яких розвиває в молодого керівника школи професійні якості як складову його операційно-діяльнісної сфери.

Аналіз літератури з проблеми в освіті дорослих (Н. Кузьміна, Ю. Кулюткін, С. Вершловський) дає змогу зробити деякі висновки стосовно технології роботи з дорослими в системі освіти. Першою вимогою до технології слід вважати можливість оволодіння методами самостійного пошуку знань у різних галузях науки й культури, теорії та практики. Другою умовою повинно бути наближення навчання до реального життя, де дорослий самостійно приймає рішення й отримує конкретні результати. Важливого значення набуває вимога щодо можливості професійного спілкування дорослих у процесі навчання. Технологія, яка враховує ці вимоги, сприятиме не тільки підвищенню цінності результату навчання, а й самого освітнього процесу.

Проблему методів навчання в системі підготовки керівників шкіл не можна розглядати ізольовано від загальнодидактичної концепції цих методів, яка розроблена в працях як вітчизняних, так і зарубіжних дидактиків (Ю. Бабанський, М. Данилов, Л. Момот, В. Онищук, М. Скаткін, Г. Щукіна та ін.). Це зумовлено, перш за все, тим, що методи навчання в будь-якій підсистемі освіти пов'язані з її метою, змістом, готовністю суб'єкта до навчання, наявністю дидактичних засобів, часу тощо.

Стосовно підготовки керівників загальноосвітніх шкіл у системі підвищення кваліфікації є ряд факторів, що впливають на вибір методів навчання: соціальні функції цієї підсистеми освіти дорослих, її цілі та завдання; спрямованість процесу навчання на поновлення, розширення та поглиблення наявних теоретичних знань, що лежать в основі професійної діяльності; удосконалення професійних умінь, творчого підходу до управління школою, поліпшення стилю й методів керівництва тощо.

Особливе значення в цьому контексті мають методи навчання, які сприяють удосконаленню практичних умінь та навичок молодого керівника в галузі освіти. До цієї групи методів традиційно належать: аналіз конкретних управлінських ситуацій, імітація робочого дня директора школи, ділова гра (ігрове моделювання), розробка шкільної документації та інші.

Наведемо можливі варіанти деяких ділових ігор для молодого директора загальноосвітнього навчального закладу.

ДІЛОВА ГРА “Наука управління: “за і проти”

Цілі гри

1. Розвивати професійні вміння та навички активної інтелектуальної діяльності слухачів, порівнювати, зіставляти й шукати розбіжності, робити аналіз-синтез, абстрагуватись, узагальнювати (конкретизувати), розвивати вміння швидко та оптимально вирішувати проблеми, логічно й аргументовано відстоювати прийняті рішення.
2. Закріпити набуті знання про наукове управління школою.

Ця гра проводиться після прослуховування слухачами модуля “Основи менеджменту”.

Зміст гри

Слухачі діляться на дві основні групи: “супротивників” наукового управління та “захисників”. У свою чергу, кожна з команд ділиться на дві групи – “аналітики” і “журналісти” (по 5–6 чоловік у кожній). Групи “аналітиків” відповідно до їх ролі готують невеликий п’ятихвилинний виступ “за” або “проти” наукового управління.

З метою аргументованої підкріпленості їх виступів життєвими прикладами “аналітики-супротивники” менеджменту мають грати роль управлінців, що не володіють достатньою мірою знаннями, але це компенсує наявність “великого досвіду керівної роботи”, тоді як друга група “аналітиків-захисників” бере на себе роль директорів без досвіду керівної роботи, але з фундаментальними знаннями з наукового управління.

Підгрупи “журналістів” готують для “аналітиків” протилежних команд різні запитання, які стосуються “слабких” моментів у “захисті” або “нападі” на менеджмент.

Після 10–15 хвилин підготовки команд керівник гри за допомогою жеребкування черговості виступів відкривається ігровий диспут. Після заслуховування обох виступів команди “журналістів” по черзі ставлять “аналітикам” підготовлені запитання, на які в попередньому виступі не було відповідей.

Для того, щоб у грі була організована повноцінна аргументація і продуманий, об’єктивний виступ, керівник гри на етапі підготовки й безпосередньо під час проведення диспуту пропонує розглядати проблеми наукового управління школою.

Оцінювання результатів

По ходу гри працює журі, створене з “вільних”, безпосередньо не задіяних у грі слухачів і представників команд, які оцінюють виступ, запитання, індивідуальну та групову роботу учасників гри. Керівник у своєму підсумковому виступі відзначає сильні сторони тієї чи іншої команди і, незалежно від результату боротьби, якщо необхідно, додає декілька “вагомих” аргументів на користь вивчення основ менеджменту сучасним керівником школи. Журі підбиває загальні підсумки, називає переможців.

ДІЛОВА ГРА “Раціональне прийняття рішень”

Цілі гри

1. Сформулювати систему вмінь раціонального вирішення управлінських проблем.
2. Розвинути аналітичне мислення, творчий підхід до вироблення рішень, уміння прогнозувати наслідки їх прийняття.

Ігрове забезпечення

Загальна схема основних етапів раціонального прийняття рішень. На плакаті представлені етапи раціонального прийняття рішень: діагностика проблеми, формулювання обмежень і критеріїв для прийняття рішення, виявлення альтернатив, оцінка альтернатив, остаточний вибір.

Гра проводиться після прослуховування учасниками модуля “Основи менеджменту”.

Зміст гри

Учасники гри діляться на декілька команд по 4–5 осіб. Всі команди отримують завдання: вирішити певну проблему. Спочатку впродовж 5 хвилин керівник разом зі слухачами уявляє, як вирішити цю проблему, якщо піти інтуїтивним шляхом або шляхом міркувань. Потім всі команди вирішують проблему, ґрунтуючись на підході раціонального прийняття рішень.

Після підготовки раціональних рішень 2 або 3 команди представляють свої варіанти, які порівнюються не тільки один з одним, але з тими, які були знайдені інтуїтивним шляхом і шляхом міркувань. Керівник, порівнюючи всі рішення, робить акцент на високій ефективності раціональних рішень.

Обрані для гри проблеми мають бути цікавими для директорів-початківців і утримувати їх інтерес упродовж усіх етапів прийняття рішень не тільки зусиллями ведучого, але і завдяки своєму власному змісту.

Головним критерієм оцінювання є уявлення найефективнішого (реально здійсненого за необхідний відрізок часу, розумно економічного, найбільш результативного в порівняно з усіма іншими рішеннями тощо) зі всіх запропонованих командами раціональних рішень. В кінці гри підбивають загальні підсумки, оголошують команду-переможця.

ДІЛОВА ГРА “Аналіз у загальноосвітньому навчальному закладі”

Цілі гри

1. Розвинути вміння аналізувати чинники зовнішнього і внутрішнього впливу на школу, враховувати їх при організації її ефективної роботи.
2. Виявити й розвинути аналітичні здібності, вміння ефективно вирішувати проблеми, логічно та аргументовано відстоювати прийняття рішення.

Устаткування: модель зовнішнього і внутрішнього середовища школи, коротка її характеристика.

Гра проводиться після вивчення слухачами модуля “Основи менеджменту”.

Зміст гри

Учасники діляться на три команди відповідно до середовища впливу: внутрішнього, зовнішнього прямого і непрямого; виявляють чинники впливу; аналізують позитивний або негативний їх характер щодо сучасної школи. Кожна команда повинна сказати, які виявлені чинники впливу особливо негативні, “перетворити” на позитивні, використавши їх на благо школи. Команди доповідають про результати виконаної роботи, відповідають на запитання інших команд і ведучого. Керівник узагальнює доповіді команд, виводить знайдену спільними командними зусиллями модель внутрішнього впливу на сучасну школу, визначає основні шляхи використання знайдених чинників на благо існування навчального закладу, ще раз зупиняючись на методиці виявлення та врахування чинників впливу на освітню організацію як відкрити систему.

Висновки. Запропонований цикл ігор дає змогу розвинути в молодого директора школи професійні якості. Теоретичні знання з управління допоможуть йому забезпечити високу ефективність свого навчального закладу.

Література

1. Вершловский С. Общее образование взрослых: Стимулы и мотивы / С. Вершловский. – М. : Педагогика, 1987. – 184 с.
2. Красовский Ю.Д. Мир деловой игры: Опыт обучения хозяйственных руководителей / Ю.Д. Красовский. – К., 1986.
3. Кузьмина Н. Предмет акмеологии / Н. Кузьмина. – СПб., 2000. – 186 с.
4. Кулюткин Ю.Н. Психологические проблемы образования взрослых / Ю.Н. Кулюткин // Вопросы психологии. – 1989. – № 2. – С. 5–13.

ШТЕФАН Л.В.

ХАРАКТЕРОЛОГІЧНІ ОЗНАКИ ПОНЯТТЯ “ІННОВАЦІЙНА КУЛЬТУРА”

Традиційно культура відображає всі особливості розвитку людства. Глобалістичні тенденції сучасності призвели до інноватизації суспільних процесів, результатом чого стала поява такого нового явища, як інноваційна культура. Увага до неї активізувалась лише в другій половині ХХ ст., але вже сьогодні вона розглядається як його стратегічний ресурс (А. Ніколаєв). Інноваційна культура як поняття перебуває в стадії методологічного становлення. Зокрема, тривають активні пошуки її місця в культурній ієрархії. Так, одні дослідники розглядають її особливу форму людської культури, що передбачає тісний зв'язок з іншими її формами (О. Попова, Е. Куриленко), інші – як захисний фільтр для культури загальної (О. Козлова, Р. Миленкова); іноді її розуміють як сферу духовного життя людини (Л. Холодкова). Ще більше розмаїття існує в розкритті змістовної сутності поняття. Отже, виникає потреба в певній систематизації, критичному аналізі та визначенні узагальнювальних підходів до тлумачення інноваційної культури як культурологічного феномену сучасності.

Сучасна наука активно досліджує інноваційну культуру як один з механізмів адаптації людини до інноваційного середовища. Сьогодні вона в центрі уваги економістів (С. Биконя, В. Гусєв, Дж. Епштейн, А. Ніколаєв, Б. Санта, Г. Тернквіст, Р. Шелтон), соціологів (Ю. Карпова, Б. Лісін, В. Фокіна), педагогів (О. Аматыєва, Н. Гавриш, А. Герасимов, О. Єфросініна, Л. Єлізарова, О. Козлова, А. Кальянов, І. Логінов, В. Носков, Л. Овсянкіна, Л. Холодкова, В. Чернолес). Це явище науково обґрунтовано в дисертаційних роботах Р. Миленкової, І. Циркуна та інших.

Мета статті – проаналізувати існуючі трактування поняття “інноваційна культура” з метою визначення його характерологічних ознак.

Процеси глобалізації та інформаційний вибух активізували дослідження вчених у напрямі пошуку шляхів існування людини в нових соціальних умовах. Більшість дослідників схильється до того, що одним з таких шляхів виступає інноваційна культура як принципово новий підхід до організації діяльності особистості.

Поява в культурогенезі інноваційної культури – явище закономірне та історично детерміноване. Так, В. Розін, досліджуючи шляхи вертикального розвитку культури, виявив, що зміни в ній відбуваються тоді, коли “...індивід вичерпує всі свої можливості мислити й діяти звичним способом” [10, с. 258]. Сучасний етап розвитку суспільства спричинив появу саме такого прецеденту. Гасло Ф. Бекона “Знання – сила”, який декілька століть відображав мету освітньої діяльності, трансформувався зараз у новий – “Мислення – сила”. Творчий підхід стає базою успішної діяльності особистості, оскільки забезпечує можливості з її самореалізації й адаптації в швидкоплинних та інформаційно насичених умовах сучасності.