

Менеджмент і маркетинг

УДК 378.126

В.Г. Алькема

*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри управлінських технологій,
Університет економіки та права «КРОК»*

Т.В. Шахматова

*кандидат педагогічних наук, директор
Нікопольської філії Європейського університету*

Управління розвитком компетентності майбутнього керівника навчального закладу

У статті проведено дослідження нормативно-правової бази та тенденцій упровадження сучасних активних та інтерактивних технологій розвитку учасників освітнього процесу. Розглянуто сутність тренінгових і комбінованих технологій в управлінні розвитком компетентностей майбутніх керівників навчальних закладів.

Ключові слова: технологія, управління, розвиток, інновації, педагогічні інновації, тренінгові технології, брейн-штормінг, дидактичні ігри.

В.Г. Алькема

*доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой управленческих технологий,
Университет экономики и права «КРОК»*

Т.В. Шахматова

*кандидат педагогических наук, директор
Никопольского филиала Европейского университета*

Управление развитием компетентности будущего руководителя учебного заведения

В статье проведено исследование нормативно-правовой базы и тенденций внедрения современных активных и интерактивных технологий развития участников образовательного процесса. Рассмотрена сущность тренинговых и комбинированных технологий в управлении развитием компетенций будущих руководителей учебных заведений.

Ключевые слова: технология, управление, развитие, инновации, педагогические инновации, тренинговые технологии, брейн-шторминг, дидактические игры.

V.H. Alkema

*Doctor of Economics, professor, Head of management technologies
University of Economics and Law "Krok"*

T. Shahmatova

Ph.D., director of Nikopol branch European University

Managing the development of competencies of future school leaders

The article studies the regulatory framework and introduce modern trends of active and interactive technologies the participants of the educational process. The essence of training and combined technologies to manage the development of competencies of future school leaders.

Keywords: technology, management, development, innovation, pedagogical innovation, training technologies, brain-shtorminh, didactic games.

Постановка проблеми

В Україні надзвичайно важливою є проблема якісної підготовки фахівців з різних напрямів управлінської діяльності, яка орієнтована на задоволення потреб особистості, суспільства і держави. До таких напрямів у першу чергу слід віднести підготовку майбутніх керівників навчальних закладів. Адже такому керівнику необхідно володіти багатьма якостями і глибокими знаннями в галузі психології та освіти. Проблема полягає в необхідності зміни фокусу поглядів на стереотипи, сформувані нове бачення управління навчальним закладом і його структурними підрозділами. Якість підготовки керівників навчальних закладів у недалекому майбутньому буде оцінюватися не стільки органами управління освітою, скільки, у першу чергу, споживачами послуг, їхніми родинами та місцевими громадами. Досягти нової якості керівника можливо лише за умови інноваційного розвитку всіх суб'єктів освітньої програми підготовки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Серед результатів наукових досліджень вітчизняних учених, які обґрунтовували різні аспекти теоретико-методологічних засад інноваційного розвитку особистості в освітньому середовищі, слід відзначити праці І. Андрощука [1], І. Бабина [3], В. Євдокимова [19], М. Євтуха [8], І. Єрмакова [20], В. Кременя [8], О. Попова [18], І. Прокопенка [19], Л. Тодоріва [22], С. Шевцова [20] та інших. Дослідженню проблем педагогічної інноватики як інструменту розвитку особистості присвячено праці І. Дичківської [6; 11], Н. Новолокова [14] та інших учених. Застосуванню тренінгових технологій розвитку присвячено праці М. Артюшина [23], Н. Бутенко [5], К. Мілютіна [13], С. Сисоевої [20], Г. Ковальчука [23] та Т. Чернової [24]. Особливостям розвитку науково-педагогічних працівників з використанням активних та інтерактивних технологій присвячено праці Л. Безтелесної [4] та І. Підласого [17], а дослідженню використання дидактичних ігор роботи П. Щербаня [25]. Питання розвитку особистості з використанням сучасних тренінгових та інформаційних технологій досліджували російські вчені М. Бухаркіна [15], Т. Ісаєва [12], М. Моїсєєва [15], Є. Полат [15], В. Старшенбаум [21]. Дослідженнями процесів розвитку критичного мислення займалися відомі вчені далекого зарубіжжя Алан Кроуфорд [2], Венді Саул [2], Самюель Літьюз [2], Джейм Макінстер [2], Дж. О'Коннор [16], А. Лейджерс [16].

Нормативною базою формування освітнього простору, що постійно розвивається, є Закон України «Про вищу освіту» [9], «Про наукову і науково-технічну діяльність» [10] та «Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів», яке було затверджено Наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України №48 від 24 січня 2013 року. Здійснення інноваційної освітньої діяльності також регламентують закони України «Про інноваційну діяльність» (від 4 липня 2002 р. №40-IV), «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності України» (від 16 січня 2003 р. №433-IV), накази Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» (від 7 листопада 2000 р. №522), «Про затвердження Положення про експериментальний загальноосвітній навчальний заклад» (від 20 лютого 2002 р. №114), «Про затвердження Положення про здійснення моніторингу виконання інноваційних проектів за пріоритетними напрямками діяльності технологічних парків» (від 17 квітня 2003 р. №245) та інші.

Освіта і наука стають пріоритетними чинниками розвитку соціально економічного, духовного та політичного життя будь-якої країни. У цих умовах особливого значення набуває проблема інноваційного розвитку всіх суб'єктів сфери знань.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Невирішеними залишаються питання, пов'язані з обґрунтуванням інноваційних підходів в управлінні формуванням і розвитком компетентності майбутніх керівників навчальних закладів.

Формулювання цілей статті

Мета дослідження полягає в аналізі особливостей управління розвитком компетентностей майбутніх керівників навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу дослідження

На першому етапі дослідження було проаналізовано сучасний стан та особливості процесів розвитку майбутніх керівників навчальних закладів. Тенденції вдосконалення якості вищої освіти на практиці полягають у раціональності освітньої діяльності за рахунок певної уніфікації та стандартизації навчально-методичного забезпечення, використання інформаційних технологій тощо. Традиційно освітні інновації зміщуються з площини дидактичних у площину організаційно-управлінських і технічних нововведень. У цих умовах особистість здобувача та умови, обмеження, мотиви й особливості його розвитку переходять у площину індивідуальної ініціативи. Готовність здобувача до інноваційної діяльності стає більш затребуваною у зв'язку зі змінами в сучасній освіті. Тому не дивним є той факт, що перед кожним навчальним закладом стоїть завдання забезпечення високої якості навчання. Одним із механізмів, що дає змогу забезпечити цю якість, є впровадження інноваційних методів у навчальний процес, а це потребує постійного розвитку інноваційного потенціалу всіх учасників освітнього процесу.

Другий етап дослідження стосувався з'ясування сутності та сучасного розуміння педагогічних інновацій, умов і критеріїв їх успішної реалізації. У фаховій літературі під інновацією розуміють нові форми організації діяльності й управління, нові види технологій, що охоплюють різні сфери життєдіяльності людства [3-7]. Педагогічну інновацію розглядають як особливу форму педагогічної діяльності й мислення, яка спрямована на організацію нововведень в освітньому просторі, або як процес створення, впровадження і поширення нового в галузі освіти [6-7]. Під інноваційним процесом в освіті розуміють сукупність послі-

довних дій, спрямованих на її оновлення, модифікацію мети, змісту, організації, форм і методів навчання та виховання, адаптації навчального процесу до нових суспільно-історичних умов [8].

Учені зазначають, що педагогічна професія потребує особливої чутливості до постійно оновлюваних тенденцій суспільного буття, здатності до адекватного сприйняття потреб суспільства та корекції навчально-виховної діяльності [8]. Відповідно інноваційність повинна характеризувати професійну діяльність майбутнього керівника навчального закладу. Основою інноваційних процесів в освіті є впровадження досягнень психолого-педагогічної науки в практику, вивчення, узагальнення і поширення передового вітчизняного та іноземного педагогічного досвіду [11]. Рушійною силою інноваційної діяльності є творча особистість, оскільки суб'єктивний чинник став вирішальним під час пошуку, розроблення, упровадження і поширення нових ідей [12]. Основна умова такої діяльності – інноваційний потенціал педагога. Інноваційний потенціал педагога – сукупність соціокультурних і творчих характеристик особистості педагога, який виявляє готовність удосконалювати педагогічну діяльність, наявність внутрішніх засобів і методів, здатних забезпечити цю готовність [6]. Не менш важливим є відповідність критеріям готовності педагога до інноваційної діяльності (рис. 1). Процес упровадження інновацій доцільно поділити на основні етапи, урахувавши теоретичну та практичну підготовку. На підставі всебічного аналізу необхідно своєчасно коригувати темп і зміст оновлення педагогічного процесу, визначаючи нові перспективи роботи. Слід подбати про науково-методичне обґрунтування інновацій, залучення до їх упровадження авторитетних, творчих педагогів, які можуть подолати супротив педагогічної спільноти. Завершальний етап дослідження було присвячено особливостям реалізації тренінгових технологій розвитку здобувачів.



Рис. 1. Критерії готовності науково-педагогічного працівника до інноваційної діяльності

Джерело: скомпоновано за [6-7]

Серед сучасних активних та інтерактивних форм навчання важлива роль надається груповим тренінгам. Для успішного оволодіння інтерактивними технологіями розвитку здобувачів, у тому числі й технологіями проведення тренінгів, необхідна додаткова підготовка педагогів. Тренінгові заняття реалізуються за певними технологіями, які мають такі етапи й особливості.

Перша стадія тренінгу є вступною або організаційною. Ця стадія важлива для налагодження успішного комунікативного контакту тренера з групою. Після цього здобувачам повідомляють мету і завдання тренінгу, правила поведінки, виявляють готовність їх дотримуватися. Проведення всіх різновидів тренінгових занять обов'язково пов'язане з вирішенням завдань, відображених на рис. 2. Наступною стадією тренінгової технології є реалізація основного його завдання відповідно до змісту. Ця стадія може реалізуватися з використанням методів дискусії, мозкового штурму, рольової гри, обговорення проблеми в мікрогрупі, вирішення ситуаційних завдань тощо.

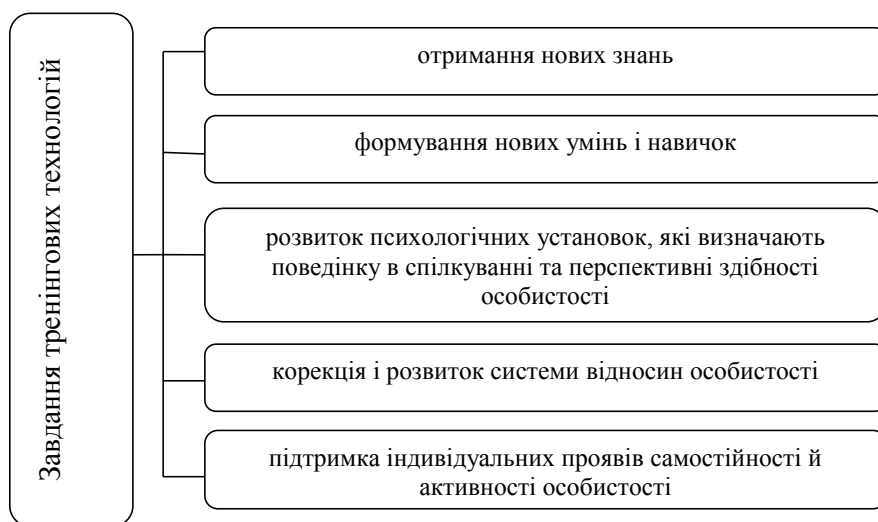


Рис. 2. Завдання тренінгових технологій

Джерело: скомпоновано за [21-24]

Вибір методів залежить від мети і змісту тренінгу; особливостей групи; особливостей педагогічної ситуації; професійних і особистісних можливостей тренера-викладача.

На цій стадії слід актуалізувати проблему, тобто зробити її індивідуально значущою для кожного учасника. Це можна здійснити за допомогою бесіди, висловлювання думок учасників: як вони розуміють це питання, що воно особисто для них означає. Обов'язковим елементом цього етапу повинна бути групова рефлексія – обговорення вражень, які справляє на учасників обговорювана проблема. Третьою, не менш важливою стадією тренінгової технології, є викладення інформаційного матеріалу, на який відводиться приблизно 20-40% часу тренінгу. Матеріал можна викласти одним блоком або кількома логічно завершеними частинами, що розподілені по всьому тренінгу. Завдання тренера – забезпечити засвоєння інформації. При цьому мікрогрупи можуть бути гомогенними чи гетерогенними. Гомогенні групи створюють, об'єднуючи учасників з однаковим рівнем підготовки, однаковими поглядами на вирішення проблеми тощо. При намірі створення гетерогенних груп (різних за рівнем підготовки) можна, наприклад, використовувати метод випадкових співпадінь [13].

В основній частині тренінгу 20-60% часу слід відвести набуттю практичних навичок (вибору варіантів діяльності, комунікативних навичок, навичок прийняття рішення тощо). Для розвитку цих навичок можна використовувати мозкові штурми, обговорення однієї проблеми всією групою, ігри, спрямовані на оволодіння алгоритмом прийняття рішень чи новою стратегією поведінки. На заключну стадію тренінгу бажано відвести близько 5% часу. Завдання цієї стадії – підбити підсумки тренінгу; з'ясувати, чи виправдалися очікування учасників; оцінити зміну рівня поінформованості учасників та їх емоційний стан (рефлексія). Встановлено, що елементи тренінгових занять мають досить пластичну структуру, у них немає чітких часових меж і обов'язкового порядку проходження. Вони можуть накладатися чи проходити паралельно. Сучасні тренінгові технології передбачають використання методів мозкової атаки (брейн-штормінгу) та дидактичних ігор.

Поняття «гра» в педагогіці та соціальній психології має кілька значень. По-перше, під грою розуміють не примусову, а вільну діяльність, яка є особливою формою самовираження особистості людини, спрямованої на задоволення потреби в розвагах, зменшенні напруження, а також на розвиток певних знань, умінь і навичок. Гра – це соціальна діяльність, у процесі якої особистість, копіюючи інших, сприймає їх цінності, установки і вчиться виконувати соціальні професійні ролі [25]. Деякі вчені виокремлюють сукупність функцій гри і показують призначення ігрової діяльності в сучасному суспільстві (див. табл.). У навчальному закладі як засіб активізації процесу розвитку доцільно використовувати дидактичну гру – цілеспрямовану організацію навчально-ігрової взаємодії тренера і здобувачів. Сутність дидактичної гри полягає у взаємозв'язку імітаційного моделювання та рольової поведінки учасників гри в процесі вирішення ними типових, творчих, професійних і навчальних завдань достатньо високого рівня проблемності.

Таблиця

Функції дидактичної гри та її характеристика

Функція	Характеристика
Пізнавальна	Пізнання людиною оточуючого світу і своїх можливостей засобами гри
Соціалізуюча	Формування необхідних властивостей і якостей особистості у процесі гри
Тренувальна	Тренування вмінь і навичок (комунікативних, професійних, пізнавальних та ін.)
Комунікативна	Гра – важливий засіб спілкування і взаємодії індивідів
Розважальна	Розвиток емоцій, почуттів, відновлення життєвих сил людини
Статусно-рольова	Гра – важливий засіб досягнення певного соціального статусу і виконання відповідної йому соціальної ролі
Контролююча	Перевірка рівня розвитку особистісних рис особистості, набутих знань, вмінь і навичок

Джерело: скомпоновано за [25]

Гра розкриває особистісний потенціал здобувачів, адже кожен учасник може продемонструвати і проаналізувати свої власні можливості, зіставляючи їх з діями інших учасників ігрової діяльності. Трансформація особистісних рис учасників відбувається на всіх рівнях підготовки і проведення гри, адже їм необхідно вжитися в роль. Дидактичну гру можна розглядати і як технологію групової психотерапії, адже за правильної організації атмосфера групи, співпраця і підтримка

позитивно впливають на кожного учасника. Останні навчаються долати психологічні, комунікативні бар'єри, удосконалюють особисті властивості.

Висновки

Встановлено, що сучасні соціально-економічні інтеграційні виклики, які стоять перед Україною, вимагають суттєвої якісної трансформації національного освітнього простору. Аналіз сучасної теорії та передової практики використання тренінгових і комбінованих технологій розвитку здобувачів дає підставу стверджувати, що тренінг найбільшою мірою відповідає сучасним потребам їх розвитку. Він забезпечує оперативний зв'язок і широкі можливості для використання власного інноваційного потенціалу. Тренінгові технології розвитку створюють передумови для аналізу особистого досвіду та сприяють успішному формуванню комплексу якостей кожного учасника, зокрема, здатності швидко адаптуватись у нестандартних ситуаціях; готовності брати на себе відповідальність за діяльність групи; спроможності встановлювати міжособистісні контакти, обмінюватися інформацією, знаннями та досвідом; чітко викладати і переконливо доводити свою думку. Вони також формують готовність і відкритість викладача до нових знань і технологій, здатність генерувати і продукувати нові ідеї.

Література

1. Андрощук І. Наукові підходи до управління розвитком професійної компетентності вчителя – філолога в міжтестастійний період / І. Андрощук // Теорія та методика управління освітою. – Випуск № 10, 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?
2. Алан Кроуфорд Технологии развития критического мышления учащихся / Алан Кроуфорд, Венди Саул, Самюэль Литьюз, Джейм Макинстер. – К. : Плеяда, 2006. – 217 с.
3. Бабин І. І. Стратегія й сучасні тенденції розвитку вищої освіти в контексті європейського простору вищої освіти / І. І. Бабин // Педагогіка і психологія. – 2009. – № 2. – С. 61-71.
4. Безтелесна Л. І. Формування системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників / Л. І. Безтелесна // Вісник національного університету водного господарства та природокористування. – Випуск 4 (56), 2011 р. – Серія «Економіка». – С. 27-33.
5. Бутенко Н. Ю. Комунікативні процеси у навчанні : підручник / Н. Ю. Бутенко. – К. : КНЕУ, 2004.
6. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. / І. М. Дичківська. – К. : Академ. видав, 2004. – 352 с.
7. Енциклопедія педагогічних технологій та інновацій / Автор-укладач Новолокова Н. П. – Харків : Вид. група «Основа», 2011. – 176 с.
8. Євтух М. Б. Педагогічна діяльність / М. Б. Євтух // Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 640-641.
9. Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради, 2014, № 37-38, ст. 2004 з змінами, внесеними згідно із законом № 76-VIII від 28 грудня 2014 р., 2015. – № 6. – С. 40.
10. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1977-12>
11. Інноваційні педагогічні технології. Практикум : навчальний посібник / І. М. Дичківська. – К. : Видавничий дім «Слово», 2014. – 445 с.
12. Исаева Т. Преподаватель как субъект качества образования / Т. Исаева // Высшее образование в России. – 2003. – № 2. – С. 17-23.
13. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу [Електронний ресурс] : навч. посібник / К. Л. Мілютіна ; Міжрегіональна академія управління персоналом. – Електрон. текстові дані. – К. : МАУП, 2004. – 187 с. – Бібліогр. : С. 180-184.
14. Новолокова Н. М. Энциклопедия педагогических технологий и инноваций. – Харьков : Изд. группа «Основа», 2009. – 176 с.
15. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования : учеб. пособ. [для студентов педагогических вузов и системы повышения квалификации педагогических кадров] / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева и др. ; под ред. Е. С. Полат. – 2-е изд. – М. : Издательский центр «Академия», 2005. – 272 с.

16. О'Коннор Дж. Коучинг с помощью НЛП : практическое руководство по достижению поставленных целей / Дж. О'Коннор, А. Лейджерс ; пер. с англ. М. Котельниковой. – М. : «Издательство ФАИР», 2008. – 288 с.

17. Підласий І. П. Практична педагогіка або три технології. Інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти. – К. : Видавничий дім «Слово», 2006. – 616 с.

18. Попова О. В. Становлення і розвиток інноваційних педагогічних ідей в Україні в ХХ столітті / О. В. Попова – Харків : ОВС, 2001. – 256 с.

19. Прокопенко І. Ф. Педагогічні технології : навч. посібник. / І. Ф. Прокопенко, В. І. Євдокимов. – Харків : Колегіум, 2006. – 224 с.

20. Сисоєва С. О. Особистісно зорієнтовані педагогічні технології : метод проектів / С. О. Сисоєва // Метод проектів : традиції, перспективи, життєві результати : практико-зорієнтований збірник ; кер. С. М. Шевцова, І. Г. Єрмаков. – К. : Департамент, 2003. – С. 119-124.

21. Старшенбаум Г. В. Тренінг навыков практического психолога : Интерактивный учебник : Игры, тесты, упражнения. – 2-е изд. – М. : Психотерапия, 2008. – 416 с.

22. Тодорів Л. Д. Рефлексивні складові самосвідомості та їх розвиток в умовах занять з елементами тренінгу / Л. Д. Тодорів // Практична психологія та соціальна робота. – 2003. – № 2-3. – С. 79-86.

23. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навч. посіб. / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін. – К. : КНЕУ, 2006. – 320 с.

24. Чернова Т. Ю. Тренінг як метод розвитку професійної компетентності педагогічних працівників [Електронний ресурс] / Т. Ю. Чернова // 2012. – № 3. – Режим доступу : http://www.ipto.kiev.ua/files/zbirnik_naukovix_ptaz/na_dopomogu_kerivnikov/vipusk_3/vipusk

25. Щербань П. М. Навчально-педагогічні ігри у вищих навчальних закладах : [навч. посіб.] / П. М. Щербань. – К. : Вища школа, 2004. – 207 с.

УДК 332.1:334.012.64

Ю.В. Гусєв
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки та менеджменту,
Університет сучасних знань

Стратегії розвитку малого бізнесу на засадах франчайзингу

У статті досліджено взаємозалежні завдання зі створення та реалізації стратегії малого бізнесу. Систематизовано основні підходи та моделі, що використовуються при формуванні цих стратегій. Розглянуто особливості формування стратегій розвитку підприємництва на засадах франчайзингу.

Ключові слова: стратегія, стратегія розвитку, малий бізнес, франчайзинг, стратегічна ціль, стратегічні підходи, стратегічні моделі.

Ю.В. Гусєв
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки та менеджменту,
Університет сучасних знань

Стратегия развития малого бизнеса на основе франчайзинга

В статье исследованы взаимосвязанные задачи по созданию и реализации стратегии малого бизнеса. Систематизированы основные подходы и модели, используемые