

Нова українська школа

Бондарчук Є. Інтерактивні технології – шлях до створення ситуації успіху у навчальній діяльності молодшого школяра 1

До Дня української писемності та мови

Чабайовська М. З історії українського книгодрукування 4

Психолого-педагогічний практикум

Поліщук В. Вікова динаміка уваги в молодшому шкільному віці ... 8

Методика навчання

Балютіна К., Гончарова С., Жихарєва О. Перспективний план виховної роботи вчителя початкових класів 12

Прищепа О. Диференційоване сприймання форми букви першокласниками під час навчання письма 17

Гнатишина С. Розвиток літературних компетентностей на уроках-проектах з використанням методу кольорових капелюхів Едварда де Боно (4 клас) 20

Онопрієнко О., Скворцова С. Інтеграція у навчанні молодших школярів математики 22

Березанська К. Бінарний інтегрований урок природознавства та трудового навчання (1 клас) 25

Рак Л. Виховна година: “Хочу і можу бути здоровим!” 28

Дяченко Л. Прес-конференція з охорони природи 31

Ковальова В. Екологічний урок-казка з природознавства зі здоров'язбережувальними технологіями у 1 класі 34

Садова Р. Урок-подорож “Осінь казка” 37

Луговська І. Презентація творчого проекту “Цікаво про гривню” 39

Тараканова А. Хореографічний репертуар – складова формування національно-патріотичної культури особистості 41

Педагогічні технології

Святенко Ю. Діагностика емоційного стану дитини молодшого шкільного віку за допомогою проективної методики “Картки з емоціями” 44

Організація початкової освіти

Колесник Л., Шапошнікова А. Пошуково-апробаційна гра “Реформа” як засіб розвитку управлінської компетентності вчителів початкової школи 48

Освіта вчителя

Бондаренко Г. Змістове забезпечення підготовки вчителя до мовленнєво-риторичної діяльності в США та європейських країнах (Болгарія, Франція, Польща) 53

Нам пишуть

Баранова Н., Коцур Н. Майстер-клас “Ранкові зустрічі” 57

Слово художній самодіяльності

Мазурець Л. Рідна мова чиста, як роса 59

А я роблю так ...

Норенко Л. Цікавий урок у початковій школі 61

Почитаймо з учнями

Прудник С. Будньодні та ще й неділя! 62

Конкурс “Мій творчий проект”

Луговська І. Цікаво про гривню 63

Пістоляк Н. Бджілка-трудівниця 64

Розкажи про свій клас 56, 58

УДК

Лариса Колесник,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри педагогіки
та методики початкового навчання
Національного педагогічного
університету імені М.П. Драгоманова

Анна Шапошнікова,
старший викладач кафедри
практичної психології
Національного педагогічного
університету імені М.П. Драгоманова

**ПОШУКОВО-АПРОБАЦІЙНА ГРА «РЕФОРМА»
ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ**

У статті розглядаються актуальні питання щодо розвитку управлінської компетенції майбутнього вчителя початкової школи тренінговими засобами, а саме використання організаційно-діяльнісних ігор. Обґрунтовується необхідність використання пошуково-апробаційних ігор у професійній підготовці майбутніх педагогічних працівників. Розкривається зміст поняття «управлінська компетентність педагогічного працівника початкової ланки освіти», виділяються управлінські вміння та прослідковується зв'язок між впровадженням нових організаційних форм навчання у підготовку майбутніх вчителів та реалізацією завдань компетентнісного підходу до формування конкурентоспроможного фахівця. Описується методика пошуково-апробаційної гри «Реформа», яка була розроблена та апробована авторами з метою реформування громадянської системи освіти у початковій школі. Розкривається її значення та можливість застосування в навчальному процесі ВНЗ для розвитку в майбутніх педагогів управлінських знань, умінь та навичок.

Ключові слова: управлінська компетентність педагогічного працівника, управлінські уміння, тренінгові технології навчання, метод пошуково-апробаційних ігор.

В статье рассматриваются актуальные вопросы развития управленческой компетенции будущего учителя начальной школы тренинговыми средствами, а именно использование организационно-деятельностных игр. Обосновывается необходимость использования поисково-апробационных игр в профессиональной подготовке будущих педагогов. Раскрывается содержание понятия «управленческая компетентность педагога начального звена образования», выделяются управленческие умения и прослеживается связь между внедрением новых организационных форм обучения в подготовку будущих учителей и реализацией задач компетентностного подхода к формированию конкурентоспособного специалиста. Описывается методика поисково-апробационной игры «Реформа», которая была разработана и апробирована авторами с целью реформирования гражданской системы образования в начальной школе. Раскрывается ее значение и возможности применения в учебном процессе ВУЗов для развития у будущих педагогов управленческих знаний, умений и навыков.

Resume. This article focuses on management competences of future primary teachers in the context of problem-based simulation game "Reform". Justify the necessity of using problem-based simulation games in professional training of future teachers. The fundamental transformation of education and training is needed to address the new skills and competences required if Ukraine is to remain competitive, overcome the current economic crisis and grasp new opportunities. The content of the concept of "management competence of the teacher of primary level of education", stand management skills and a correlation between the introduction of new organizational forms of training in the training of future teachers and the implementation of the tasks of the competence approach to the formation of the competitive expert. The technology of problem-based simulation

game “Reform”, which was developed and tested by the authors with the aim of reforming the civil system of education in primary school. It expands its value and possible applications in the educational process of higher educational institutions for the development of future teachers of managerial knowledge and skills. It expands its value and possible applications in the educational process of higher educational institutions for the development of future teachers of managerial knowledge and skills.

Keywords: *management competence of teachers, management skills and learning outcomes, training technology, method of problem-based simulation game.*

Постановка проблеми. Демократичні принципи функціонування Європейських державних систем, в тому числі і системи освіти, вимагають від працівників на рівні з професіоналізмом, особистісної та соціальної компетентності, в тому числі управлінської. Конкурентний ринок праці вимагає постійно підтверджувати якість власної професійної діяльності та покладає відповідальність за собівартість наданих послуг на фахівця. Педагогічні працівники, в силу різних причин, стали одним із найбільш неготових до змін прошарків сучасного суспільства. Професіоналізм не підкріпленим особистісною здатністю до впровадження інноваційних технологій навчання та розвитку дитини, творчого підходу до організації трудової діяльності, адаптивністю та чуткістю до вимог часу тощо, не відповідає очікуванням замовників освітніх послуг.

Нині, вважає О. Савченко, педагогічний менеджмент стає багатофункціональним, гнучким, відкритим, стимулюючим. Центром педагогічного процесу є дитина. Тому зміст, засоби і форми організації шкільного життя дітей мають бути підпорядковані меті їхнього виховання, навчання і розвитку. Проте, хибною є думка про те, що вчитель має працювати лише з особистістю. Клас, група, колектив значною мірою сприяють реалізації особистісно орієнтованого підходу. Тому функція

педагога – працювати з окремою особистістю і водночас з колективом. Також важливо підкреслити, що орієнтиром управління є схема: “від управління закладом освіти – до управління навчанням і розвитком кожної дитини” [Савченко, 2014].

Міра симбіотичності зв'язку школи та сім'ї у початковій школі набагато більша ніж у середній чи старшій, тому вимагає сформованості у вчителя-початківця готовності до організації та управління складними процесами взаємодії між: адміністрацією закладу, батьками та батьківською радою і дитячим колективом. Таким чином, розвиток управлінських вмінь (кризового менеджменту, командування, стратегічного планування тощо), стають необхідною умовою професійної самореалізації вчителя початкової школи та педагогічних працівників взагалі.

Враховуючи значення досвіду відпрацювання умінь в учбових ситуаціях для розвитку компетентності, на нашу думку, організаційно-ділові ігри є найбільш ефективним засобом формування управлінських умінь. В роботі представлена пошуково-апробаційна гра «Реформа», що була розроблена авторами в рамках проекту *«Розвиток громадянської свідомості майбутніх вчителів початкової школи у процесі професійного самовдосконалення»* за підтримки Відділу преси, освіти та культури Посольства США в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику управління людськими ресурсам організації на засадах компетентісного підходу висвітлено в наукових працях закордонних вчених – А. Армстронга, Р.Боятциса, В.Вертера, А.Віланда, Д.Дубоїса, Р.Міллса, Л.Спенсера, С.Уїддета, С.Холліфорда, В.Байденка, І.Зімньої, Г.Селевка, А.Субутто, А.Хуторського.

Щедровицький Г., Анісімов О., Громико Ю., Крупник С., Слободчиков В. і інші науковці розглядають навчання, освіту, педагогічні процес і діяльність як діяльність над діяльністю, а така мета-діяльність і є управлінням. Управлінська діяльність перетворює керовану діяльність в предмет перетворення, саме тому педагогічне управління виступає як основний механізм управління розвитком. Виходячи з подібного розуміння педагогічної діяльності у сучасній школі змінюється місце педагога як провідного суб'єкта освітнього процесу. За своєю структурою, стверджує І.С.Сергеев, якісна педагогічна діяльність вже давно не відрізняється від управлінської, адже відбувається зміна наголосу з "безпосереднього" виховання і викладання на організацію діяльності вихованців (учнів) [Карамушка, 2004: с. 195-196]. Проблемою освітнього менеджменту та підготовкою управлінців системи Освіти, займалися Карамушка Л., Романовский О., Семиченко О. та ін.

За безумовної важливості цих досліджень ступінь розробки проблеми розвитку управлінської компетентності майбутнього вчителя початкової школи засобами пошуково-апробаційної гри залишається недостатньою.

Мета статті продемонструвати можливості впливу пошуково-апробаційної гри, як тренінгової технології формування різних видів умінь, на розвиток управлінської компетентності працівників початкової ланки освіти.

Виклад основного матеріалу. Управлінська компетентність педагогічного працівника розглядається нами як властивість особистості, що виявляється у здатності ефективно вирішувати організаційно-методичні та управлінські задачі діяльності. Вона ґрунтується на теоретичній і практичній готовності випускника до прийняття управлінських рішень відповідно вимог посадової інструкції та контексту ситуації. Серед особливостей трудової діяльності вчителя початкової школи можна назвати його одночасну включеність у декілька рівнозначних і рівно інтенсивних процесів, що потребують контролю та управління:

- виховання та розвиток особистості, навчальна діяльність дитини;
- навчально-виховний, а частково і психологічний, супровід сім'ї учня;
- адміністрування та організація шкільного колективу учнів початкової школи;
- життєдіяльність шкільного середовища.

Учбово-професійне моделювання складностей, що можуть виникати у ході цих процесів вимагає, на нашу думку, доречно здійснювати за допомогою інноваційних тренінгових технологій. Такі управлінські уміння, як уміння стратегічного планування, модерації процесів, прийняття управлінських рішень, здійснення самомоніторингу тощо, ефективно напрацьовуються у тренінгових умовах під час спецкурсів.

Метод пошуково-апробаційних ігор (ПАІ), як різновид організаційно-діяльнісних ігор (Г.П.Щедровіцкий), розроблений А.П. Хачатурян (Панфіловою) в 1986 р.. Зазначені ігри застосовуються для розвитку інтелектуального і творчого потенціалу учасників гри, організації їх розумової діяльності, спрямованої на пошук, розробку і випробування в режимі гри нових ідей, напрямів, видів діяльності, нових структурних підрозділів для вирішення соціально-економічних, психолого-педагогічних, кадрових та управлінських проблем. Під час проведення організаційно-діяльнісних ігор, на відміну від імітаційних чи ділових, мова йде не про оперативне управління тією чи іншою системою, а скоріше, про стратегічне управління, яке є основою управлінської компетентності [Панфілова, 2003:с. 98].

Програма пошуково-апробаційної гри «Реформа» була розроблена та апробована авторами з метою реформування громадянської системи освіти у початковій школі. Безпосередню участь у грі приймали переможці всеукраїнського конкурсу есе «Війни виграють не генерали, війни виграють вчителі». В основу даної експериментальної методики покладені пошуково-ситуаційний і діяльнісний підходи, тренінговий підхід до практичного

вирішення різноманітних професійних та управлінських проблем через організацію командної взаємодії та розкриття творчого потенціалу кожного учасника гри.

Об'єктом ігрового моделювання гри «Реформа» була процедура діагностики існуючого стану системи громадянської освіти в початковій школі з метою розробки планів проектів реалізації завдань громадянської освіти у початковій школі.

Другим об'єктом ігрового моделювання були проекти рішень та програми їх впровадження, що імітують принципово нові форми, методи, засоби організації системи громадянської освіти в початковій школі. Апробація проектів здійснювалась в ігровому режимі за допомогою внутрішньо групової комунікації, стендових доповідей, дискусій, взаємного опонування, групової експертизи та інших дидактичних прийомів.

Одним із важливих компонентів гри було відпрацювання рольової взаємодії. На першому етапі учасники виконували «колективні ролі», встановлені для кожної групи. Розподіл груп відбувався різними способами, але з урахуванням побажань учасників. Групи:

- ✓ *«теоретики-аналітики»* - працюють з банком документів нормативного і теоретико-методичного характеру, які стосуються системи громадянської освіти в початкової школі;

- ✓ *«діагности-практики»* - команда аналізує стан реальної практики на емпіричному рівні діагностики;

- ✓ *«адміністратори»* - аналізують причини і труднощі, що заважають впровадженню нововведень у систему громадянської освіти в початкової школі.

На другому етапі учасники гри виконують індивідуальні ролі: «новаторів» і «консерваторів», «тих, хто сумнівається», «опонентів», «адвокатів диявола» і відповідно до заданої ролі беруть участь у дискусії з експертизи та апробації проектів. Крім того, всередині кожної команди для

підготовки і презентації стендових доповідей розподіляються ролі лідера, доповідача, секретаря і оформлювачів.

Загальні правила гри:

- Кожен учасник проходить всі її етапи. Заборона на пропускання тих чи інших етапів.
- Кожен проявляє активність, ініціативу і творчу активність на засадах співпраці і взаємодопомоги. Заборона на пасивність і пригнічення активності.
- Кожен учасник працює відповідно до обраної ролі, згідно норм і регламенту. Заборона - на порушення регламенту і норм.
- Коректне ставлення до партнерів. Заборона морального або психологічного пресингу.
- Кожен учасник повинен бути орієнтований на перебудову себе, своєї діяльності, своєї організації. Заборона на абстрактні міркування та філософствування стосовно того, що могло б бути, як би не....

Етапи гри «Реформа»:

- ✓ Підготовчий етап («занурення» в проблему і в гру).
- ✓ Організаційно-пошуковий етап - вивчення ситуації, визначення «проблемного поля», пошук «ділових партнерів»;
- ✓ Інноваційний етап - генерування й обґрунтування оригінальних ідей, вироблення нових рішень;
- ✓ Апробаційні етап - обговорення запропонованих рішень, експертиза проектів або програм дій, прогнозування потенційних проблем і труднощів на шляху впровадження інновацій;
- ✓ Заключний етап - визначення стратегії і тактики впровадження ідей, підведення підсумків; аналіз гри експертами-організаторами.

Структура і регламент гри: Загальний час гри від 1 до 1,5 години.

Підготовчий етап. Час на виконання завдання 30 хв.

На цьому етапі проводиться роз'яснення цілей і завдань гри, її сутності та призначення, правил для учасників, системи оцінювання діяльності, відбувається комплектування команд та розподіл групових ролей між

командами: «теоретики-аналітики», «діагности-практики», «адміністратори». Заключним кроком на зазначеному етапі є розробка «візитної картки» команди (назва, девіз, герб; «кодекс честі» команди) та знайомство - презентація «візитівок».

Організаційно-пошуковий етап. Час на виконання 2-3 години.

Ключовим завданням цього етапу є діагностика існуючої проблеми. Всі команди в рамках обраної ролі здійснюють діагностику існуючого стану реалізації громадянської освіти в початковій школі на підставі отриманих від організаторів матеріалів і свого досвіду та визначають і ранжують по важливості і складності рішення проблеми, і протиріччя, і труднощі, і тупикові ситуації. Результати оформлюються у вигляді таблиці (бланк № 1).

Бланк № 1

Проблематизація

Проблеми	Труднощі	Глухі кути
Складні теоретичні або практичні завдання, існуючі протиріччя	Перепони, бар'єри які потрібно подолати для вирішення проблем, для зняття протиріч	Ситуації, які в найближчій перспективі неможливо розв'язати в силу об'єктивності причин їх виникнення.

Кожна група аналізує ситуацію за зазначеними параметрам і в рамках компетенції, виходячи з заданої ролі.

Наприклад:

«Теоретики-аналітики»: виявляють основні протиріччя, проблеми, труднощі і глухі кути в теоретико-методичному забезпеченні в системі громадянської освіти в початковій школі; аналізують правові та нормативні документи, оцінюючи їх адекватність, повноту охоплення проблем, чіткість інтерпретації для прийняття рішень; виявляють наукові та концептуальні проблеми і труднощі їх вирішення в практиці професійної діяльності.

«Діагности-практики»: аналізують основні фактори системи громадянської освіти в початковій школі: технологічні процеси, компетентність і орієнтацію фахівців, що приймають професійні рішення, матеріально-технічні та фінансові труднощі, адекватність обладнання та технологій сучасним вимогам, систему комунікацій і міжособистісні стосунки всередині ЗОШ і в зовнішньому середовищі, задоволеність і мотивації вчителів початкової школи і тощо. На основі аналізу реального стану речей формують ретроспективні проблеми, спрямовані на вдосконалення існуючої практики.

«Адміністратори»: виявляють недосконалість організаційних структур, зайві ланки в органах управління середині школи та в інших владних структурах або навпаки відсутність необхідних штатних одиниць; визначають бар'єри, породжені бюрократизмом, консерватизмом, адміністративно-вольовими методами керівництва організацією. В результаті роботи всіх команд створюється «поле проблем», виявляються «зони лиха», причини їх виникнення, труднощі, що заважають зміни ситуації в системі громадянської освіти в початковій школі. Всі матеріали оформляються візуально на плакатах і на бланках, які потім здаються організаторам гри для обробки та підготовки матеріалів до наступного етапу.

На основі діагностики ситуації і прогнозованих тенденцій кожна команда виділяє конкретні орієнтири для практичних дій і оформляє їх у вигляді цілей і під-завдань. Для глибокої і розгорнутої діагностики ситуації всім командам слід продумати відповіді на наступні питання:

- ✓ Які ключові проблеми системи громадянської освіти в початковій школі?
- ✓ Хто є «особою, яка приймає рішення» в початковій школі та що на неї впливає?
- ✓ Можливі причини ускладнення ситуації реформування системи громадянської освіти?

- ✓ Які матеріально-технічні та кадрово-економічні характеристики ситуації?
- ✓ Яке ставлення працівників початкової ланки освіти до необхідності змін в системі громадянської освіти?
- ✓ Які особисті цілі учасників освітнього процесу (дітей, батьків, вчителів, адміністрації)?
- ✓ Хто і в якому результаті ситуації зацікавлений і чому?
- ✓ Які рішення стосовно реформування громадянської системи освіти, прийняті раніше, визнані помилковими, чому?
- ✓ Що, хто і як заважає або допомагає при вирішенні інноваційних завдань?
- ✓ Які управлінські рішення в системі громадянської освіти з метою внесення змін були здійснені станом на сьогодні?

Відповіді на ці та інші питання дозволили розглянути систему громадянської освіти в початковій школі багатовимірно, що спонукало до творчого пошуку засобів по її вдосконаленню.

На основі напрацьованого матеріалу кожна команда робить публічне представлення інформації у вигляді коротких повідомлень по 3-5 хвилин на кожну команду. За підсумками повідомлень інші команди ставлять питання та уточнюють, розвиток і розуміння сформульованих цілей, завдань і характеристик ситуації.

Подальша діяльність учасників гри була зосереджена на пошуку «ділових партнерів». Кожна група на основі аналізу ситуації, що склалася в рамках свого напрямку повинна визначити коло потенційних ділових партнерів, контакти з якими сприятимуть вирішенню сформульованих завдань.

Для виконання цього завдання учасникам гри необхідно відповісти на наступні питання:

- ✓ Кого безпосередньо стосуються зміни?

- ✓ Хто повинен брати участь у вирішенні завдання і проблеми?
- ✓ Хто з саме здатен допомогти вирішити поставлену задачу?
- ✓ Чим конкретно кожен з потенційних партнерів може допомогти?
- ✓ З ким і які контакти потрібно налагодити в найближчій перспективі?
- ✓ Що може мотивувати надати вам допомогу і підтримку?

На основі напрацьованого в групах матеріалу учасники проекту готували схеми, малюнки, креслення, де зображували потенційних ділових партнерів, їх комунікацію зі шкільним середовищем, сферу впливу. У презентаціях вказували ближні, середні та подальші перспективи співробітництва, охарактеризувати свої потреби (що і від кого хотіли б отримати) і потреби ділових партнерів (що могли б їм дати, запропонувати). В результаті цього фрагменту гри студенти мали змогу потренуватися не тільки, аналізувати та презентувати власні думки з приводу розбудови системи комунікативних зв'язків між початковою школою та іншими установами і організаціями, а й проявити свої навички командної роботи.

Підсумком кожного виступу став брифінг у режимі «питання і відповіді».

Наступним кроком після представлення інформації командами було надання можливості всім групам для підготовки реплік-суджень по типу: «Що ми почули» і «Що ми зрозуміли» (три хвилини). Якщо представлене повідомлення було сприйняте не вірно, або не повною мірою почуто, то його автори можуть додатково прокоментувати інформацію, яку учасники гри не зрозуміли. Це дозволяє запобігти викривленому сприйняттю суб'єктивних суджень та об'єктивно провести рефлексивний аналіз гри.

Таким чином, за підсумками організаційно-пошукового етапу створюється сумуюча результати діагностики всіх трьох команд «карта проблем», що ранжуються за:

- ✓ типом (завдання, труднощі, глухі кути, і за значимістю цілей);

- ✓ пріоритетом поставлених проблем (важливість, нагальність);
- ✓ тенденціям розвитку - погіршення, поліпшення.

Визначаються ділові партнери, координаційні зв'язки між ними з орієнтацією на ближні контакти і далекі перспективи розвитку громадянської освіти в початковій школі.

Інноваційний етап. Час виконання від 2 до 4 годин.

На цьому етапі групи виробляють ідеї, які могли б стати рішеннями попередньо сформульованих завдань.

В одній з основних рекомендацій консультантам зазначено: «Ніколи не пропонуйте важливого рішення, перш ніж не сформулюєте декілька можливих варіантів і не проведете їх порівняльний аналіз». Саме порівняльний аналіз декількох варіантів рішення проблеми допомагає краще усвідомити позитивні і негативні сторони кожного і знайти найкраще. Оптимальною кількістю варіантів для важливих рішень прийнято вважати три - п'ять.

Лідеру команди необхідно вибрати один або, у разі необхідності, декілька методів генерування ідей (наприклад, «мозковий штурм», конкурс, групове прийняття рішень методом дискусії), а також метод аналізу потенційних проблем.

Кожну запропоновану учасниками гри ідею необхідно перевірити «на міцність», щоб відібрати найбільш цінні, цікаві та нові рішення, тобто виявити характер змін, які відбудуться завдяки цим рішеннями, визначити, зачіпають вони основні проблеми, труднощі і «глухі кути» в системі; кого і в якій мірі стосуються, кому і що дають. Крім того, при аналізі необхідно врахувати можливі труднощі при впровадженні ідеї. З цією метою варто здійснити аналіз потенційних проблем (АПП), тобто аналіз тих несприятливих явищ, які можуть виникнути при реалізації рішення.

Для того щоб виробити ефективні рішення проблеми, лідерам команд необхідно обговорити в команді і використати, як мінімум, два методологічних підходи до розробки проектів-рішень щодо розвитку

громадянської освіти в початковій школі. Проекти рішень мають враховувати:

1. Усунення слабких місць. Група намагається розробити рішення, яке спрямоване на усунення або зменшення негативного впливу проблеми на освітній процес в початковій школі

2. Наявність моделі ідеальної системи громадянської освіти в початковій школі. Тобто, в основу проектування закладається ідеальний зразок системи громадянської освіти.

Слід пам'ятати, що ідея стає рішенням тільки тоді, коли доведено, що вона може виступити в якості засобу або способу досягнення мети, коли чітко простежується її ефективність з точки зору витрат, коли ступінь ризику невеликий.

З цією метою було проведено конкурс ідей та їх захист. В кожній команді розподіляються ігрові ролі: новатора і консерватора і група представляє та обґрунтовує свої ідеї. Потім командам дається 5 хвилин для підготовки аргументів «за» і «проти». Після підготовки кожна команда висловлює думку від імені прихильників і супротивників запропонованої ідеї-рішення. Після дискусії слово надається групі ініціаторів для відповідей на питання, і потім наступна група представляє свої ідеї-рішення. Потім вся процедура повторюється, але вже ідеї представляє наступна група гравців. Після представлення ідей можливі питання та уточнення того, що почули (з метою уникнення непорозумінь), відповіді на них та додаткові коментарі.

Апробаційний етап гри передбачав створення проектних команд «Школа майбутнього». На цьому етапі відбулося переструктурування команд. Новоутворені мікрогрупи розробляла проект свого рішення, оформлювала його візуально і представляла на захист у вигляді стендової доповіді. Відбувалася дискусія щодо реалістичності впровадження проектів. Серед учасників і консультантів доцільно розподілити ролі «доповідача», «опонента», «адвоката диявола» (один учасник від кожної команди). Дискусія ведеться в наступному режимі:

1. Вступне слово керівника про цілі і завдання дискусії, зауваження до процедури, правил-заборон і регламенту;
2. Доповідь з візуально оформленим проектом;
3. Питання і відповіді;
4. Виступ «адвокатів диявола»;
5. Виступи опонентів;
6. Заключне слово доповідача та представників команди.

Керівник гри визначає регламент презентацій і погоджує його з самими виступаючими. Кожен доповідач завчасно встановлює послідовність (черговість) виступів, а також необхідний йому для подання інформації час, але не більше 15 хвилин. Ведучий дискусії фіксує цю інформацію на дошці-стенді. Виступ «адвокатів диявола» і опонентів здійснюється впродовж 5 хвилин кожен. Заключне слово доповідача від 3 до 5 хвилин.

Заключним етапом є колективне обговорення. Кожен з учасників групи має можливість поділитися враженнями, особистим значенням участі у грі, набутими вміннями та розумінням їх подальшого використання у професійній діяльності.

При детальному аналізі результатів пошуково-апробаційної гри «Реформа» ми дійшли висновку, що етапи гри відповідають загально визнаним чотирьом рівням опанування компетенцій [*Скворцова, 2013: с. 286-288*]

Перші два етапи (підготовчий та організаційно-пошуковий) - I рівень – рівень «знання». Він передбачає, що студент розрізняє, знає, називає, перераховує, формулює, визначає, відтворює інформацію. Інноваційний етап (II рівень) – рівень «розуміння». Передбачає, що студент переформулює, наводить приклади, переводить у іншу форму подання інформації, фіксує наслідки. Апробаційний (III рівень) – рівень «застосування». Студент здатен застосовувати, демонструвати вміння, знаходити, модифікувати, виробляти нові рішення, готувати, розв'язувати, добирати, будувати нові стратегії. Заключний етап (IV рівень) – рівень «обґрунтування». Студент аналізує,

синтезує і оцінює, визначає закономірності, володіє ситуацією. Таким чином, використання пошуково-апробаційних ігор, за різною тематикою, не тільки не суперечить компетентнісному підходу формування сучасного фахівця, а, навпаки, є дієвим засобом, що може бути використаний в умовах навчання у ВНЗ. Ми вважаємо, що подібні ігри можуть також стати корисним інструментом підвищення кваліфікації педагогічних працівників, зокрема початкової ланки освіти.

Висновки. Надзвичайно гостра проблема управління процесами виховання та розвитку, а також соціалізації дитини молодшого шкільного віку в шкільному середовищі вимагає підвищення уваги науковців до цілеспрямованого формування управлінських умінь та особистісних якостей майбутніх вчителів, соціальних працівників та психологів, що забезпечують реалізацію відповідних функцій у початковій школі.

Використання тренінгових технологій взагалі та пошуково-апробаційних ігор зокрема, як організаційної форми навчання, з метою розвитку управлінських умінь дозволяє перевіряти в діяльності рівень готовності фахівців до реалізації управлінських завдань педагогічного працівника.

Можливості модифікації змісту завдань гри дозволяє її використовувати в якості універсального інструменту розвитку професійно-особистісної компетентності. Командна робота, публічні виступи-презентації, розв'язання дискусійних питань, що виникають в процесі мікро-групової та спільної роботи, отримання зворотнього зв'язку на кожному етапі реалізації поставлених завдань, дозволяє ведучому невимушено стимулювати мотивацію саморозвитку, розвивати комунікативну компетентність, впливати на характер самооцінювання тощо. Таким чином, використання даного інструменту навчання дозволяє системно підходити до вирішення завдань підвищення рівня готовності фахівця до сучасних вимог та умов часу.

ЛІТЕРАТУРА

Савченко, 2014 - Савченко О.Я. Врахування у підготовці вчителя ситуації розвитку сучасної сільської школи. [Електронний ресурс] / О.Я.Савченко // Видання УДПУ. – 2014. – Вип. 1. – Бібліогр.: 3 назви. – Режим доступу: http://www.library.udpu.org.ua/library_files/psuh_pedagog_prob1_silsk_shkolu/1/visnuk_19.pdf

Скворцова, 2013 - Скворцова С. О. Нормативна складова методичної компетентності майбутнього вчителя в галузі викладання математики / С.О. Скворцова // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Педагогічні науки. - 2013. - Вип. 110. - С. 286-288.

Карамушка, 2004 - Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. [Текст] / Л.М. Карамушка. – Київ : Либідь, 2004. - С.195-196

Панфілова, 2003 - Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: учебное пособие. [Текст] / А.П.Панфилова. - СПб: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. - С. 98.