9. Пометун О.І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: /О.І.Пометун, Л.В.Пироженко. – К.:Видавництво А.С.К., 2004. – 192 с.
10. Философский словарь / [ред. И.Т.Фролов]. – М.: Политиздат, 1981. – 445 с.

Анотація

У статті зроблено спробу теоретично обгрунтувати систему дидактичних умов ефективного використання інтерактивного навчання в процесі професійної підготовки майбутніх учителів.

Аннотация

В статье сделана попытка теоретически обосновать систему дидактических условий эффективного использования интерактивного обучения в процессе профессиональной подготовки будущих учителей.

Summary

In the article the attempt to substantiate the system of didactic conditions of interactive learning effective use in future teachers' training has been made.

Подано до редакції 13.12.2009 р.

Рекомендовано до друку докт.пед.наук, проф. Скиданом С.О.

□ 2009

Рябошапко І.А., Шкарапута Л.М.

АКТИВІЗАЦІЯ ТВОРЧОГО ПІДХОДУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ПРИ ІНТЕРАКТИВНОМУ НАВЧАННІ

Постановка проблеми у загальному вигляді... Сучасний світ інтенсивно змінюється внаслідок освоювання нових сфер діяльності, відкриття нових можливостей. Політичні й соціально-економічні проблеми на всіх рівнях існування дедалі стають все складнішими. Отже й їх розв'язання вимагає неабияких навичок, знань, пристосованості та високого ступеня адаптивності до швидкоплинних нововведень. Це висуває більш високі вимоги та стандарти до сучасних спеціалістів у різних галузях, а насамперед до нового покоління управлінців, бо процеси прийняття рішення здійснюються на кожному етапі управління. Варіативність рішень і шляхів управління, гнучкість та неординарність господарських комбінацій, унікальний характер кожної ситуації – специфіка сучасного менеджменту. Тому упор в діяльності менеджерів робиться не на стандартні рішення, а на здатність швидко і правильно оцінити реальну господарську ситуацію і знайти той єдино можливий в даному становищі підхід, який є в конкретних умовах оптимальним.

Навчання управлінців вимагає нових форм і підходів, головною метою яких має стати розвиток творчих здібностей сучасних менеджерів. Так, більшість дослідників в галузі менеджменту серед головних рис характеру менеджерів виділяють творчий характер мислення [6, с. 10], творчість та здатність до інновацій [1, с. 29], творчу діяльність, здатність бути ініціатором, пошук та висування нових ідей і постійне пристосування до різноманітних впливів [9, с. 20-22], творчий підхід до вирішення проблем, творчий потенціал, здібності до новацій [8, с. 169].

Для того, щоб внутрішньо відповідати сучасній дійсності, фахівець має не просто адаптуватися до нової ситуації, а й бути спроможним змінювати її, змінюючись при цьому сам, бути конструктивно і творчо мислячою особистістю, яка припускає безліч істин і яка шанує позицію іншого. Звідси і виникає особливий інтерес до досліджень, що присвячені формуванню активної творчої особистості, механізму творчого мислення в період неперервної освіти" [3, с. 77].

Серед сучасних методів навчання, які використовують з метою розвитку стратегічного мислення та формування активної творчої особистості велика питома вага належить інтерактивним методам – роботі в номінальних групах, діловим іграм, дискусіям в групах. Так, при підвищенні кваліфікації керівників і фахівців ВАТ "Укртелеком" у філії "Центр післядипломної освіти" (ЦПО) напрацьований певний досвід навчання дорослих, тобто навчання, зорієнтованого на активну участь самих слухачів у навчальному процесі.

Головною метою ЦПО є сприяння вирішенню головних завдань Укртелекому, у тому числі шляхом формування активної творчої особистості, формування творчого мислення працівників товариства, націленого на вирішення стратегічних завдань, які стоять перед товариством.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми… Існуюча джерельна база з проблеми формування активної творчої особистості, формування творчого мислення працівників представлена різноманітними підходами, серед яких психолого-педагогічні основи розвитку творчої особистості (Б.Г.Ананьєв, В.І.Андрєєв, Л.І. Божович, О.І.Виговська, С.У.Гончаренко, І.А.Зязюн, Н.Л.Коломінський,

О.М.Лук, В.О.Моляко, В.Ф.Паламарчук, О.Я.Савченко, В.А.Семиченко, С.О.Сисоєва, Т.І.Сущенко та ін.), зокрема теоретичні засади креативної педагогіки (В.О. Моляко, Ю.З. Гільбух, С.О. Сисоєва та ін.), впровадження активних методів навчання в педагогічний процес професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій (О.В. Аксьонова, О.О. Вербицький, А.С. Нісімчук, І.М. Носаченко, О.С. Падалка та ін.).

Формулювання цілей статті... Метою даного дослідження є: виявлення ефективних методів активізації творчого підходу управлінського персоналу до вирішення стратегічних питань в процесі внутрішньофірмового підвищення кваліфікації; обґрунтування доцільності їх використання; аналіз практики використання методів активізації творчого мислення в системі корпоративного підвищення кваліфікації; акцентування уваги педагогічної громадськості щодо необхідності застосування спеціальних прийомів підвищення творчої активності при прийнятті рішень задля формування творчого характеру мислення управлінського персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження... За К.Роджерсом [7, с. 16] двома головними психологічними умови, які сприяють творчості, є:

1. Психологічна безпека, яка досягається за рахунок:
   - ✦ визнання безумовної цінності індивіда;
   - ✦ відсутності зовнішнього оцінювання результатів його праці.
2. Психологічна свобода, яка досягається за рахунок повного самовиявлення думок, почуттів та станів.

Як виділяє Т.М.Третяк [5, с. 69], важливими умовами для творчості є:

1. Інформація, обізнаність людини щодо розв'язання актуальної проблеми, знання, свого роду "будівельний матеріал" для створення задуму розв'язання завдань.
2. Прийоми, методи, способи, стратегії, необхідні для розв'язання проблеми.
3. Мотивація, воля, впевненість людини в собі.

За Бекером (Vgl. Becker, 1983) [2, с. 171] такими умовами є:

1. Люди, які задіяні в робочому процесі, діють на основі загальних цілей та інтересів.
2. Робочий процес орієнтовано на предмет і на досягнення наміченого результату.
3. Всі учасники діють активно у цьому процесі.
4. Взаємовідносини між особистостями визначаються в робочому процесі вимогами діяльності.
5. Робочий процес визначається різноманітними, але прогресивними світоглядними та морально-етичними, емоційними та соціальними настановами його учасників.
6. Процеси оцінки та визнання стосуються в робочому процесі об'єкта і лише після закінчення роботи – вкладу окремих особистостей.

Однак, на нашу думку, недостатньо розробленими залишаються проблеми вибору ефективних методів активізації творчого підходу до вирішення стратегічних питань у процесі навчання управлінського персоналу в системі підвищення кваліфікації.

Метод, який, на наш погляд, заслуговує на увагу це – "розігрів" групи – створення в групі такої атмосфери, яка сприяє ефективній творчій роботі.

Дослідження виконано під час інтерактивного навчання управлінського персоналу ВАТ "Укртелеком" в системі внутрішньофірмового підвищення кваліфікації. Методом навчання був обраний інтерактивний метод – робота в номінальній групі [3]. Робота в номінальних групах націлена на генералізацію ідей щодо підвищення ефективності діяльності корпорації, підвищення якості обслуговування споживачів, підвищення ефективності управління персоналом, активізацію економічної діяльності товариства, удосконалення кадрового менеджменту. Робота відбувається з використанням методу "мозкового штурму". Порівнювались результати роботи в номінальних групах з використанням спеціальних методів активізації підвищення творчої активності та без них.

Методика проведення мозкового штурму в номінальній групі з використанням методів активізації творчого підходу полягала у наступному:

- ➢ "Розігрів" групи, який включав, по-перше, створення відповідного робочого стану, яке досягалось з допомогою цейтноту, коли за півтори години пропонувалося кожному розробити план випускної роботи – праці, захист якої дасть змогу перейти на вищий щабель кар'єри; по-друге, створення атмосфери невимушеності, безоцінювання, розслаблення, за допомогою якої знімаються всі острахи та комплекси, адже тільки коли людина почуває себе вільно і може спокійно висловлювати свої думки, можливий акт творення. Атмосфера розслаблення та невимушеності досягалась за рахунок показу викладачами засобів наочності – малюнків, які демонструють варіативність прийому рішень і при цьому викладач наголошує, що думка кожного вкрай важлива, якою б вона не була. Також відповідна атмосфера досягалась за допомогою гумору, нестандартного бачення певного малюнка. Завдання викладача на цьому етапі – якомога більше стимулювати групу на творчі, нестандартні рішення

шляхом застосування системи евристик: засобів наочності, навідних питань, переформулювання проблем, вказівок, переструктурування початкової системи знань.

- На другому етапі даються організаційні моменти: яким чином група буде працювати, які правила мозкового штурму потрібно застосовувати. І, важливий момент, тему мозкового штурму потрібно давати в останній момент, коли вирішені всі організаційні моменти. І коли вже озвучено тему, дається 2 хвилини на створення ідей, які дозволять вирішити проблему, винесену у тему мозкового штурму. Кожна ідея прописується на аркуші А 4 формату.
- Всі ідеї збираються, вивішуються на дошці і наступає етап систематизації ідей, тобто ідеї, якщо це можливо, групуються.
- Кожен з групи вибирає одну ідею і протягом 3 хвилин захищає її. Захист знімають на відеоплівку. Метою захисту є аргументація важливості ідеї, щоб якомога більше людей віддали свої голоси за неї.
- Після захисту ідей відбувається закрите голосування, коли кожним відбирається 5 ідей, на ці ідеї дається 10 балів і кожна ідея оцінюється за важливістю і простотою застосування.
- Відкрите голосування – бали за кожну ідею переносяться на відповідний аркуш і підраховуються. В результаті ми маємо змогу бачити, які ідеї набрали більшу кількість балів, тобто є найбільш важливими для вирішення питання, винесеного у тему.

На наш погляд, саме “розігрів” групи стає тим стрижнем, який дозволяє прийти до створення нових, творчих рішень у вирішенні тих питань, які стоять перед групою.

Як бачимо, всі умови – обізнаність групи щодо розв’язання актуальної проблеми, психологічна безпека і свобода особистості, умови, описані Бекером, були успішно задіяні у проведенні мозкового штурму на заняття у групах ЦПО.

Так, за нашим дослідженням, після того як стали застосовувати перед мозковим штурмом “розігрів” групи, ідеї стали більш креативними і кількість їх значно збільшилась (табл.1).

Таблиця 1

Кількість генерованих ідей з “розігрівом” групи та без нього

Умови	№ групи	Кількість людей у групі	Всього ідей	Кількість ідей, які повторюються	Кількість ідей, які не повторюються
“Розігрів” не проводився	1	19	36	9	10
	2	20	42	11	9
	3	18	37	8	9
	4	18	34	7	8
“Розігрів” проводився	5	16	38	8	10
	6	22	51	8	17
	7	20	41	9	16
	8	23	53	12	14
	9	22	43	6	16
	10	19	33	2	19
	11	19	38	7	13
	12	21	42	8	14

Як видно з графіку кількості генерованих ідей з «розігрівом» групи та без нього (рис.1) кількість ідей, які не повторюються, значно більше ніж тих, що повторюються. Загальна кількість ідей з розрахунку на одну особу з “розігрівом” вища ніж відповідна кількість без “розігріву” (рис. 2). Кількість оригінальних ідей з розрахунку на одну особу з “розігрівом” також суттєво (майже в 1,5 рази) вища від відповідної кількості без “розігріву”.

Більше того, окрема неповторювальна ідея могла зайняти своє місце у п’ятірці стратегічних завдань. Так, наприклад, без “розігріву” групи панували ідеї:

- впровадження нових технологій;
- модернізація сучасного обладнання;
- більше свободи філіям;
- підвищення заробітної плати;
- підбір кадрів;
- мотивація персоналу;

— навчання персоналу;
— оптимізація чисельності штату;
— гнучкість тарифів.

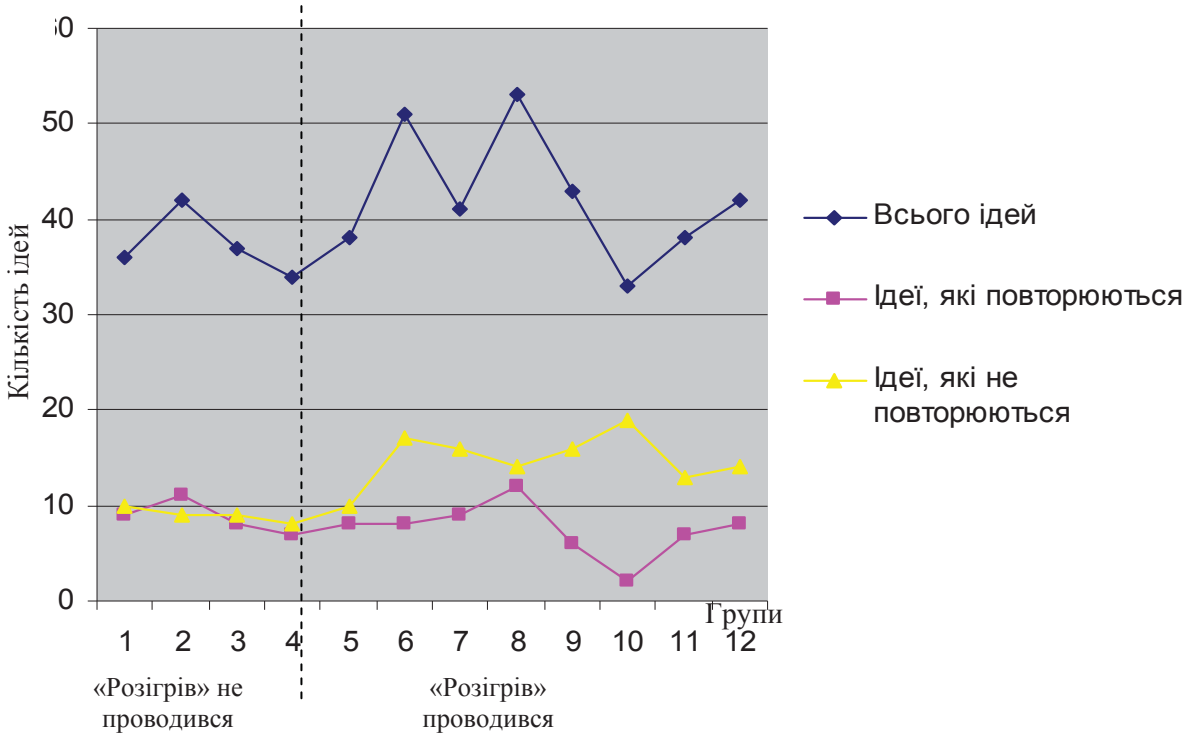

Рис.1. Графік кількості генерованих ідей з «розігрівом» групи та без нього

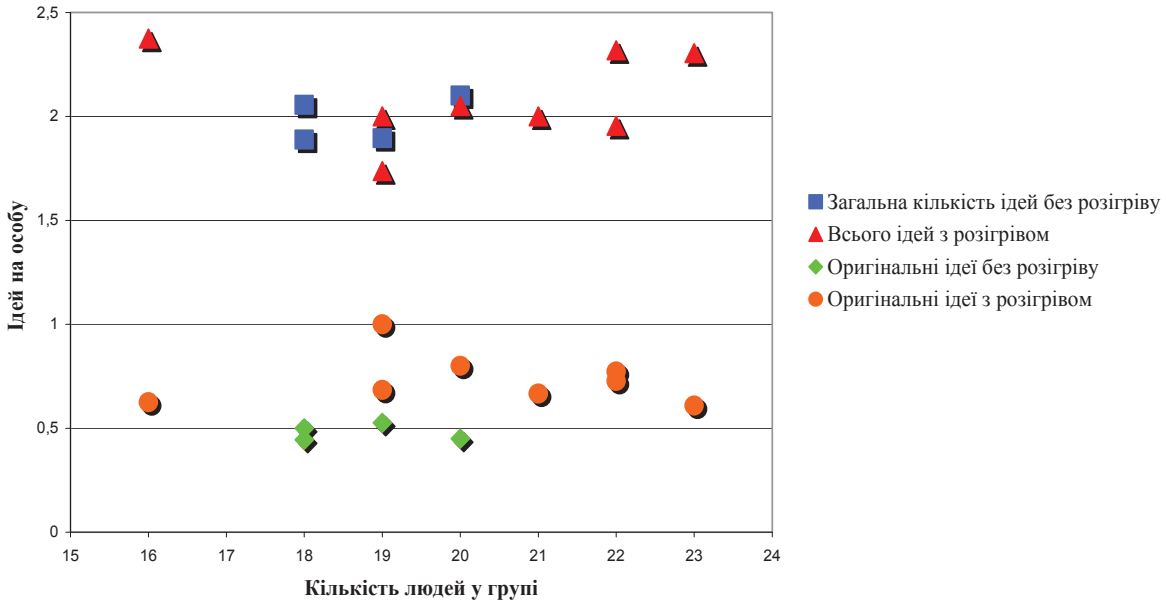

Рис. .2. Кількість ідей в розрахунку на одну особу

То після “розігріву” групи з’явились зовсім інші ідеї-переможці:

— ліквідувати бюрократичні елементи в системі роботи Укртелекому;
— менше залежати від держави;

- скоротити час реалізації проектів;
- передати проводові мовлення на “баланс” місцевим радам;
- спростити механізм укладання господарських договорів;
- посилити взаємодію між підрозділами (техніки і продавці);
- зацікавлювати працівників матеріально;
- культура обслуговування, імідж підприємства;
- відмінити тендер;
- відмовитись від нерентабельних послуг;
- оптимізувати ціни на надання послуг по відношенню до інших операторів;
- гнучкість в прийнятті рішень і впровадження в життя нових ідей.

Окрім того, навіть з’явились ідеї “Скоротити апарат управління”, “Провести профвідбір діючого управлінського складу”, “Встановити автомат з кавою на робочих місцях”, які стали можливими за рахунок зняття внутрішніх бар’єрів, незважаючи навіть на те, що захист ідей знімався на відеоплівку.

На наш погляд, також важливою умовою творчої діяльності є збалансованість функцій того, хто навчає, і того, хто навчається. Тільки творчий викладач може формувати творче мислення слухачів, здатність генерувати нестандартні ідеї під час вирішення професійних завдань. І у зв’язку з цим постає питання і про розвиток педагогічної творчості викладача, адже за С.О.Сисоєвою [4, с. 35] педагогічна творчість це – особистісно-зорієнтована розвивальна взаємодія суб’єктів навчального-виховного процесу, зумовлена специфікою психолого-педагогічних взаємовідносин між ними і спрямована на формування творчої особистості та підвищення рівня творчої педагогічної діяльності викладача.

Висновки... Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

1. Виявлені ефективні прийоми активізації творчого підходу управлінського персоналу до вирішення стратегічних питань в процесі внутрішньофірмового підвищення кваліфікації.

2. Обґрунтовано доцільність їх використання під час інтерактивного навчання в системі корпоративного навчання.

3. Проаналізований досвід використання методів активізації творчого мислення в системі корпоративного підвищення кваліфікації. Результатом застосування спеціальних прийомів є підвищення творчого характеру мислення управлінського персоналу.

4. На наш погляд, є перспективним подальший пошук методів та прийомів, які активізують творчий підхід управлінського персоналу до вирішення стратегічних питань в процесі внутрішньофірмового підвищення кваліфікації, оскільки застосування спеціальних прийомів підвищення творчої активності під час інтерактивного навчання не тільки сприяє формуванню творчого характеру мислення управлінського персоналу, а й підвищенню педагогічної творчості викладачів, адже сучасний викладач повинен вміти працювати в творчому режимі, нестандартних напрямках, постійно вдосконалювати свою професійну діяльність, створювати свою творчу лабораторію.

Література

1. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Організація праці менеджера: Навч. Посібник / М.Д.Виноградський, А.М.Виноградська, О.М. Шканова. – К.: Кондор, 2002. – 518 с.
2. Лузік Е. Креативність як критерій якості в системі підготовки фахівців профільних ВНЗ України / Е.Лузік // Вища освіта України. – 2006. – № 3. – С.76-82.
3. Пальшин Г.І., Шкарапута Л.М. Розвиток стратегічного мислення персоналу в системі корпоративного підвищення кваліфікації / Г.І.Пальшин, Л.М.Шкарапута // Зв’язок. – 2000. – Випуск 6. – С.153-157.
4. Педагогічна творчість: методологія, теорія, технології: Монографія / В.П.Андрущенко, С.О.Сисоєва та ін. / За ред. С.О.Сисоєвої, Н.В.Гузій. – К.: НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2005. – 183 с.
5. Третяк Т.М. Вплив негативних чинників на реалізацію і розвиток творчого потенціалу особистості / Т.М.Третяк // Практична психологія та соціальна робота. – 2005. – № 10.– С.69-72.
6. Уткин Э.А. Курс менеджмента: Учебник для вузов / Эдуард Андреевич Уткин. – М.: Изд-во «Зерцало», 2001. – 448 с.
7. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: практическое пособие / Клаус Фопель; [пер. с нем. Л.Алексеевской]. – М.: Генезис, 2002. – 240 с.
8. Хміль Ф.І. Менеджмент: Підручник / Федір Іванович Хміль. – К.: Вища шк., 1995.– 351 с.
9. Черкасов В.В., Платонов С.В., Третяк В.И. Управленческая деятельность менеджера. Основы менеджмента В.В.Черкасов, С.В.Платонов, В.И.Третяк. – К.: Ваклер, Атлант, 1998. – 470 с.

Анотація

У статті розглядається метод активізації творчого підходу управлінського персоналу до вирішення стратегічних питань в процесі внутрішньофірмового підвищення кваліфікації.

Аннотация

В статье рассматривается метод активизации творческого подхода управленческого персонала к решению стратегических вопросов в процессе внутрифирменного повышения квалификации.

Summary

The method of managerial staff's creative forces activization in the field of strategic issuers solving is represented.

Подано до редакції 10.12.2009 р.

□ 2009

Стасенко О.А.

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ФАКУЛЬТЕТУ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ДО ПОЗАКЛАСНОЇ РОБОТИ ЯК СКЛАДОВОЇ ЇХНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми у загальному вигляді... У суспільстві виробляються вимоги до особистості професіонала – вчителя фізичної культури, що реалізуються як фахові у процесі професійного становлення. Проте, кожна особистість здійснює свідомий вибір стосовно оцінки цих вимог та власної відповідальності їм, що проявляється, зокрема, в мотивації до професійної діяльності.

В процесі підготовки студентів факультету фізичного виховання до організації та проведення позакласної роботи важливо виділити саме мотиваційний компонент. Реалізація цього компоненту спонукає до майбутньої професійної діяльності, формує, щонайперше, професійні потреби, спрямовані на оволодіння спеціальними знаннями, уміннями та навичками щодо організації зазначеної роботи; відображає націленість особистості на професійно-педагогічну діяльність фізкультурно-оздоровчого й спортивно-масового спрямування та успішне її здійснення.

Професійна підготовка, як і будь-яка інша діяльність, має у своїй основі досить складну систему мотивів та джерел активності. Найсуттєвішою характеристикою індивідуальності людини є система її потреб, мотивів, цілей, інтересів, цінностей, тобто, суб'єктивних регуляторів поведінки. Мотиваційно-ціннісна сфера особистості – вектор, що спрямовує процес підготовки та виконує спонукальну й ціннісно-орієнтаційну функції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми… Поняття "потреба" є досить неоднозначним, але майже всі дослідники наголошують на її значущості для розуміння таких складних і суперечливих феноменів, як мотив і мотивація. Потреба розуміється як те, що необхідне Л.І.Божович [1], залежність В.О.Василенко [2], відношення між суб'єктом і світом Д.О.Леонтьєв [4], відсутність блага, як становища В.М.М'ясищев [5] та ін.

Під мотивом ми розумітимемо внутрішнє спонукання особистості до того чи іншого виду активності (діяльності, спілкування, поведінки), пов'язаної із задоволенням певної потреби. Під мотивацією – сукупність факторів, які енергетизують і спрямовують поведінку. Навчальна мотивація – це загальна назва для процесів, методів, засобів спонукання студентів до продуктивної пізнавальної діяльності, активного освоєння змісту освіти.

Структура мотивації являє собою складну ієрархічну систему (мотиваційні настанови та утворення тобто, потреби, мотиви, цілі, бажання, інтереси тощо). Істотним для дослідження структури мотивації виявилося виділення Б.І.Додоновим чотирьох її компонентів (задоволення від самої діяльності; значення для людини її результату; сила винагороди; тиск, що примушує діяти), що дало підстави для визначення таких видів мотивації, як внутрішня та зовнішня.

Внутрішня та зовнішня мотивація по різному впливає на результативність навчання. Діяльність, зумовлена внутрішньою мотивацію, може тривати досить довго, тому що вона не залежить від зовнішніх чинників, водночас діяльність, зумовлена зовнішнім мотивом, припиняється у випадку відсутності впливу зовнішніх чинників. Внутрішня мотивація особистості визначає вибір складніших завдань, порівняно із зовнішньою мотивацією поведінки та діяльності, тобто, виконується тільки те, що необхідно зробити для одержання винагороди. Внутрішня мотивація позитивно впливає на особистість, її когнітивні особливості, полегшує виконання дій, що