

средств для проведения промежуточной аттестации бакалавров профессионального образования по результатам прохождения квалификационной практики.

Список литературы

1. *Федеральный государственный образовательный стандарт* Высшего профессионального образования по направлению подготовки 051000 профессиональное обучение (по отраслям) (квалификация (степень) «бакалавр»). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/5/20111115122035.pdf> (дата обращения: 23.02.2015).

2. *Майоров А. Н.* Теория и практика создания тестов для системы образования (Как выбирать, создавать и использовать тесты для целей образования) / А.Н. Майоров. – М.: Интеллект-центр, 2001. – 296 с.

3. *Мигачева Г. Н.* Рабочая программа и методические указания по организации и проведению квалификационной практики / Г. Н. Мигачева, А. С. Кривоногова. – Екатеринбург: ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2013. – 18 с.

4. *Осипова И. В.* Проектирование оценочных средств компетентностно-ориентированных основных образовательных программ для реализации уровневого профессионально-педагогического образования: метод пособие / И. В. Осипова, О. В. Тарасюк, А. М. Старкова. – Екатеринбург: ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2010 – 72 с.

5. *Официальный сайт* программы тестирования знаний «Айрен» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.irenproject.ru/> (дата обращения: 30.03.2015).

6. *Положение* о текущем контроле, промежуточной аттестации и иных типах контроля качества освоения программ высшего образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.samgups.ru/students/document/Pologenie%20o%20tek.kontrolle.pdf> (дата обращения: 23.02.2015).

УДК 371.113.1:371.38

А. Р. Моршинин

A. R. Morshinin

*ГБОУ ВПО «Оренбургский государственный
медицинский университет», г. Оренбург*

Orenburg state medical university, Orenburg

anmorshinin@mail.ru

ТЕХНОЛОГИИ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

TECHNOLOGY OF ACTIVE LEARNING MANAGERS

OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Аннотация. В статье рассматриваются возможности использования профессионального тренинга как технологии активного обучения менеджеров современных образовательных организаций.

Abstract. The article deals with the use of professional training as technology active learning managers of the modern educational organizations.

Ключевые слова: профессиональный тренинг, менеджер образовательной организации, стиль руководства.

Keywords: professional training, manager of the educational organization, leadership style.

Актуальные тенденции социально-экономических преобразований России определяют особенное внимание общества и государства к условиям и результатам деятельности образовательных организаций, ориентированных на полноценное

удовлетворение постоянно усложняющихся требований заказчиков – работодателей и социума в целом – к качеству подготовки выпускников. Новые аспекты функционирования менеджеров системы образования обуславливают насущную потребность в эффективном стиле руководства, определяющим успешность управленческой деятельности в постоянно изменяющихся социальных и внутриорганизационных обстоятельствах, порождают содержательно иные критерии профессионализма руководителя, и, следовательно, существенно обновляют задачи подготовки менеджеров образовательных организаций в системе высшего и дополнительного образования.

Первое употребление терминологии, относящейся к обозначению самого понятия «стиль руководства» и одну из наиболее ранних классификация стилей осуществил Курт Левин, который изучал их вместе со своими сотрудниками Р. Липпитом и Р. Уайтом [12], обратившись к особенностям руководства детским коллективом. Исследователями выделены две важнейшие стороны руководства: содержание решений, предложенных лидером группе, а также техника (приемы, способы) их осуществления. Сегодня в теории и практике организационного управления [5; 7; 9] ученые и менеджеры все в меньшей степени ориентируются на монополярные стили руководства, отдавая предпочтения биполярным моделям. Одной из наиболее теоретически проработанных и эмпирически подтвержденных является модель, предложенная американскими психологами Робертом Блейком и Джейн Моутон [10]. Данная модель, называемая также двумерной решеткой стилей руководства, учитывает две главные, по мнению авторов, стороны в руководстве: заботу об успешном осуществлении деятельности работниками и заботу о самих исполнителях.

Многомерная модель руководства Виктора Врума [12] основывается на специфике процесса принятия решений менеджером. Согласно точке зрения автора модели имеется пять стилей руководства, которые может использовать менеджер в зависимости от степени участия персонала в принятии решения. Крайние варианты представляют единоличное принятие решений руководителем с одной стороны, а с другой – постоянная работа руководителя совместно с группой, которая вырабатывает коллективное решение. В современных источниках по менеджменту и психологии управления [1; 3; 5] признается, что руководитель, который хочет работать более эффективно, не может позволить себе применять какой-то один стиль на протяжении всей своей карьеры, но должен научиться пользоваться различными стилями, методами и типами влияния, наиболее подходящими для конкретной ситуации.

При всем существующем многообразии активных и интерактивных технологий, представленных в научной и методической литературе [2; 6; 8,10], в контексте совершенствования стиля руководства наибольший интерес представляет профессиональный тренинг, являющийся сегодня одним из самых распространенных инструментариев активного обучения, предметом которого является профессиональное взаимодействие. Профессиональный тренинг, по мнению А.К. Марковой [4] представляет собой систему продуманных воздействий, упражнений, ориентированных на формирование, коррекцию у работающего необходимых профессиональных качеств, развитие профессиональных способностей, пополнение профессиональных умений. Подобный тренинг, ко-

торый выстраивается на моделировании реальных профессиональных ситуаций, требует от его участников активной включенности в процесс общения и мобилизации интеллектуального, эмоционального и аналитического потенциала, обогащения и совершенствования операционной сферы профессионала.

Разработка профессионального тренинга совершенствования стиля руководства должна базироваться на ряде несомненно значимых положений, определяющих особенности руководства и правила реализации тренинга – принципах тренинга, в число которых включается принцип конфиденциальности, предполагающий нераспространение за пределы группы информации, касающейся кого-либо из ее участников. Важным является принцип диалогического взаимодействия, определяющий взаимное уважение и готовность принять другую точку зрения, а также принцип постоянной обратной связи, согласно которому должно осуществляться непрерывное получение слушателем информации от других членов группы о результатах его действий в ходе тренинга. Требуют соблюдения принцип исследовательской позиции, ориентирующий на создание в тренинговой группе среды, стимулирующей участников к самоанализу, поиску вариантов решения проблем и принцип гармонизации интеллектуальной и эмоционально сфер, согласно которому важно чередование интеллектуальной и эмоциональной нагрузки для предотвращения переутомления. Должны быть учтены принцип «здесь и теперь», предназначенный для преодоления тенденции участников отвлекаться от актуальной ситуации происходящего в группе и принцип гетерогенности и изолированности группы. Движение участников в сфере тренингового пространства реализуется в условной форме философской спирали развития: от восприятия и осмысления ситуации к пониманию своих сотрудников, их особенностей, возможностей и мотивации, затем к осознанию самого себя, самопознанию и самотрансформации, и наконец, осуществляется возврат к конкретным ситуациям, но уже продумано спроектированным и управляемым.

В структуру тренинга могут включаться необходимые, дозировано вводимые и логически организованные элементы теории, освещающие различные модели стиля руководства, типологии лидеров и сотрудников организации, критерии и параметры оценки ситуации, психологические закономерности и приемы эффективного воздействия. При этом основное время тренинговой работы отводится выполнению практических упражнений, способствующих рефлексии самого себя и специфики собственного управленческого воздействия, освоению техник и приемов эффективного влияния, разнообразного стилевого репертуара реализации управленческих функций в условиях моделируемой ситуации профессионального взаимодействия.

Существенной детерминантой продуктивности тренинга выступает подготовка ведущего, которому необходимо предоставить участникам критерии, шкалы оценки имевшихся у них профессиональных качеств, освоенных способов управленческой деятельности, психотехнологии воздействия на данные личностные структуры, а также приемы и процедуры оценки изменившихся после пройденных этапов тренинга профессиональных качеств, инструментария осуществления деятельности и характеристик поведения.

Реализация в практике профессиональной подготовки и переподготовки менеджеров современных образовательных организаций профессионального тренинга

совершенствования стиля руководства будет способствовать более успешному освоению данной категорией управленцев эффективных способов и приемов целенаправленного воздействия на педагогический коллектив организации.

Список литературы

1. *Веснин В. Р.* Менеджмент / В. Р. Веснин – М.: Проспект, 2013. – 616 с.
2. *Гущин Ю. В.* Интерактивные методы обучения в высшей школе / Ю. В. Гущин // Психологический журнал Международного университета природы, общества и человека «Дубна». – 2012. – № 2 – С. 1–18.
3. *Зуб А. Т.* Управленческая психология / А. Т. Зуб, О. Д. Волкогонова. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2008. – 352 с.
4. *Маркова А. К.* Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: РАГС, 2006. – 424 с.
5. *Мескон М. Х.* Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. О. И. Медведь. – М.: Вильямс, 2012. – 672 с.
6. *Мухина С. А.* Современные инновационные технологии обучения / С. А. Мухина, А. А. Соловьева. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2008. – 360 с.
7. *Никитин А.* Теория менеджмента: учебник / Г. Латфуллин, А. Никитин, С. Серебренников. – СПб.: Питер, 2014. – 464 с.
8. *Панфилова А. П.* Инновационные педагогические технологии: Активное обучение: учеб. пособие / А. П. Панфилова – М.: Академия, 2011. – 192 с.
9. *Рыженкова И. К.* Профессиональные навыки менеджера / И. К. Рыженкова. – М.: Эксмо, 2008. – 272 с.
10. *Фоменко С. Л.* Условия и детерминанты профессионального становления и развития педагогического коллектива современной школы / С.Л. Фоменко // Образование и наука. – 2014. – № 4 – С.43-59
11. *Blake Robert R.* Group and Organizational Team Building: A Theoretical Model for Intervening. / Blake Robert R., & Mouton, Jane Srygley // In C.L. Cooper (Ed.) Theories of Group Processes. Chichester. – Sussex: John Wiley & Sons, Ltd. – 1975. – P. 103–129.
12. *Levin C.* Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates / C. Levin, R. Lippett, R. K. White. // J. of Social Psychol. – 1939. – V.10. – P. 271–299
13. *Vroom Victor H.* A New Look at Managerial Decision Making / Victor H. Vroom // Organizational Dynamics. – 1973. – V.1. – P. 66–80.

УДК 37.011.31-051:004.738.12

Л. С. Науменко

L. S. Naumenko

МАОУ Лицей № 97, г. Челябинск

Lyceum № 97, Chelyabinsk

lucynaumenko97@gmail.com

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ИННОВАЦИОННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА СРЕДСТВАМИ ПЕРСОНАЛЬНОГО БЛОГА

THE FORMATION OF THE INNOVATIONAL TEACHER'S ORIENTATION THROUGH HIS PERSONAL BLOG

Аннотация. В статье рассматриваются этапы использования персонального блога педагогом как средства формирования профессионально-инновационной направленности его личности.