

УДК 37.091.113

С. В. Міцкевич,
заступник директора ЗОШ І–ІІ ст. с. Дольськ Любешівського району Волинської області

Сучасній школі – сучасні керівники. Кроки до майстерності

Ділова гра з елементами тренінгу



Важливим та актуальним є питання осучаснення школи. Ділова гра з елементами тренінгу «Сучасній школі – сучасні керівники. Кроки до майстерності» допоможе в невимушеній формі розглянути проблеми сучасної школи та знайти шляхи їх вирішення.

Ключові слова: сучасна школа, сучасний керівник, сучасний учитель, сучасний учень.

Mitskevych S. V. The Modern Manager Are for the Modern School. Steps to Mastery.

An important and actual question is a question of school modernization. Practical game with the elements of training „The Modern Managers are for the Modern School” will help to consider with the problems of the modern school and to find the ways of their solving through informal game method.

Key words: modern school, modern manager, modern teacher, modern pupil.

Людина – найдосконаліше творіння на Землі. Бог створив для неї світ, наділив її розумом, силою, талантами. У Біблії є така притча.

Покликав один багатій до себе, від'їжджаючи, трьох рабів і дав одному з них п'ять талантів (назва давніх грошей), другому – два, третьому ж – лише один. Через деякий час хазяїн повернувся, прийшли до нього раби прозвітуватись. Той, що мав п'ять талантів, заробив, пустивши їх у діло, ще п'ять, той, що два, – ще два, а третій сховав (закопав) і той один талант, що й мав: нічого не здобув. Покарав його господар, сказавши: «Тому, хто має, ще додається, а хто не має, то втратить і те, що мав».

Отже, кожна людина наділена якимсь даром, талантом, має певні задатки, які потрібно розвивати, удосконалювати, бо без праці талант гине, і хто не працює над собою, ніколи нічого не досягне. Недаремно написав один поет:

*Багато особистостей на світі,
Та кожна, безперечно, діамант,
Життя обточить всіх, воно покаже,
Хто варт чого, а хто чого не варт.*

Наша школа – це розмаїття особистостей. Тут працюють люди, які Божим велінням наділені

розумом, талантом, добротою, людяністю, креативністю. Але ніщо не возвеличує людину так, як праця. Наші вчителі уміють працювати, тож, як говориться у притчі, вони мають і їм ще додається. Сьогодні виправдовується стара істина: «Творчий учитель – творчий колектив». А з чого починається творчий колектив учителів – творців завтрашнього України? Перш за все, зі співпраці: вільної, актуальної, цікавої, креативної!

Мета нашої сьогоднішньої гри-тренінгу – підтримка ділового тону керівника, допомога в подоланні труднощів, відкриття шляху до пошуку, ініціативи й творчості. При цьому важливо зацікавити учасників, залучаючи до проведення ділової гри. Тому я надіюсь на вашу активність і співпрацю.

Сократ сказав: «Неможливо жити краще, ніж проводячи життя в прагненні стати досконалішим. Хто хоче зрушити світ, нехай зрушить себе».

Емоційно-актуальний початок

Демонстрація присутнім фрагмента м/ф «Жив-був пес», у якому Вовк каже: «Певно, заспіваю!».

– Чому, на вашу думку, він так сказав?

Колективне обговорення.

Висновок. Тобто він почував себе комфортно.

А що таке комфорт, комфортність для кожного з вас?

Відповіді учасників.

– Отже, комфорт – це умови життя, перебування, обставини, які забезпечують зручність, затишок та спокій.

Шановні гості, ми перш за все дуже хочемо, щоб ви на нашому заході почували себе комфортно.

Для нашої подальшої роботи нам потрібно об'єднатися у групи за кольором наших програмок. Усі, хто має програмки відповідного кольору, займіть відповідні місця за столами. Перша група – це група «Учні» (червоний колір). Ви тепер будете дивитися на світ очима дітей. Друга група – «Батьки» (синій колір). Третя – «Вчителі-предметники» (зелений). Четверта група – «Директори шкіл» (жовтий колір). Тепер ви маєте вибрати лідера своєї групи. На це – 2 хв. Ще ми повинні скласти правила, за якими будемо працювати.

Вправа «Гроно очікування»

– Ви маєте записати, озвучити і прикріпити до нашого грона ті очікування, які пов'язуєте з нашим заходом. На виконання завдання відводиться 5 хв.

Вправа «Піраміда»

Кожна група складає власну піраміду факторів для створення комфортного перебування учнів у школі. На виконання роботи відводиться 5 хв.

Які фактори визначають комфортність навчання та як вони впливають на якість освіти?

Презентація роботи. (2 хв для кожної групи).

Ми недавно проводили соціологічне опитування для учнів, батьків та вчителів-предметників: «Що ви вбачаєте у понятті „комфортність перебування у школі?“». Результати проведеної роботи такі. (Наводяться результати попередньо проведеної роботи).

Отже, для створення комфортного перебування учнів у школі від нас потрібно небагато: дружня посмішка, вміння спілкуватися з дітьми, надання їм духовної сили, навчання жити за законами суспільства.

Ні для кого не секрет, що для того, щоб школа набувала певного рейтингу, потрібно створювати *імідж школи*. Саме заради цього ми беремо участь у різних конкурсах, методичних об'єднаннях, здаємо купу звітів. Першим і основним завданням є осучаснення освіти. Спробуймо вирішити, що ж означає вислів «сучасна школа».

С – самодостатньою

У – успішною

Ч – чистою (морально та економічно)

А – активною

С – стабільною

Н – національною

О – особистісно зорієнтованою

Ю – юридично захищеною.

Вправа «Сонце». (Обмін досвідом щодо основних чинників керівної роботи).

Завдання: Що ми розуміємо під поняттям *імідж школи*?

Якщо виходити з гуманної педагогіки Шалви Амонашвілі, то дитина – це не просто учень, а духовне явище в нашому житті, в житті батьків, носій своєї місії, свого призначення, носій енергії духу. Отже, сонце – символ світла, знань, які оточують людину від народження протягом усього життя. У центрі сонця я поставлю дитину та її партнера по навчанню – учителя. А тепер визначте ті чинники – промінці, за допомогою яких формується імідж школи і які визначатимуть модель випускника сучасної школи. На виконання завдання дається 10 хв (5 – підготовка, 5 – презентація).

Презентація результатів роботи.

Вправа «Хмара проблем»

Мета: визначити основні проблеми, які виникають у роботі керівника.

Обладнання: картки-«краплинки».

Повертаючись до нашої схеми – сонця, хочу зауважити, що воно може затьмарюватися хмарами. У нашому випадку – це проблеми, з якими зіштовхуються керівники у своїй роботі.

Завдання: визначити основні проблеми, які виникають у роботі керівника, записати їх на індивідуальних картках-«краплинках», а один представник від групи ці проблеми озвучить та вивісить на «Хмарі проблем». Відведений час для роботи – 10 хв.

Презентація результатів (5 хв).

Вправа «Руханка»

– Потупотіть ногами ті, хто уміє в'язати.

– Встаньте ті, хто любить солодке.

– Підстрибніть ті, хто любить свята.

– Поплескайте себе по колінах ті, хто любить займатися спортом.

– Покивайте головою ті, хто не вміє грати на музичних інструментах.

– Потріть долонями одна об одну ті, хто хоче у відпустку.

– Закиньте ногу за ногу ті, хто любить танцювати.

– Поміняйтеся місцями ті, хто інколи пишається собою.

– Поплескайте в долоні ті, хто любить дітей.

Резюме: дякую вам за те, що ви такі слухняні й щирі.

Вправа-поділ «Виявляй художню і практичну обдарованість»

Дізнайся, хто ти – майстер-діяч, художник-глядач, мислитель-слухач чи проектувальник-дизайнер.

Вправа «Найпривабливіша геометрична фігура»

Обери на малюнку найпривабливішу і не менш привабливу для тебе геометричну фігуру.

Трикутник. Лідер, прагне все сам вирішувати і брати на себе відповідальність за інших. Самолюбивий, прагне бути в центрі уваги. Рішучий, не любить заперечень. Легко розуміє головне, швидко опановує зміст пояснення, але не вміє слухати інших. Йому подобається змагатися й перемагати. Іноді переоцінює свої можливості.

Квадрат. Організований, працелюбний, розумний, але інколи надто багато уваги приділяє дрібницям і тому втрачає основне. Упертий, іноді його важко переконати в чому-небудь. Багато знає, проте схильний до хизування своїми знаннями. Терплячий, але буває нерішучим, дуже заощадливий.

Круг. Вроджений психолог. Йому дуже цікаво вивчати інших людей. Доброзичливий і чуйний, йому важко виявляти рішучість і принциповість. Добре розуміє інших людей, намагається всім догодити. Справедливий. Більше схильний до гуманітарних, аніж до точних наук.

Зигзаг. Творча особистість. Чимось схожий на «круг», але не боїться суперечок. Завжди шукає власне рішення, уникає правил та обмежень. Часто йому бракує наполегливості, щоб довести розпочату справу до кінця. Дещо насмішуватий, нестриманий, але завжди сповнений ідей і готовий поділитися ними з усім світом. З ним завжди цікаво спілкуватися.

Пояснення. Трикутник – «майстер-діяч». Квадрат – «мислитель-слухач». Круг – «художник-глядач». Зигзаг – «проектувальник-дизайнер».

Коментар ведучого. Взаєморозуміння та взаємоприйняття – це джерело натхнення, стимул подолання труднощів, дає почуття задоволення й розуміння того, що зусилля не були марними, мети досягнуто.

Однак трапляється, що в ґрунт людських взаємин падають зерна нерозуміння, неприйняття та категоричності. Такі зерна проростають, даючи плоди у вигляді непорозумінь, взаємних образ, зруйнованих надій.

Гра «Корабель, що тоне?»

Майже щодня ми із засобів масової інформації чуємо, які виклики стоять сьогодні перед сучасною українською школою, які проблеми необхідно розв'язати, щоб гідно відповісти на них. Ми сьогодні розглянули, які проблеми є у наших школах, подивилися на них очима учнів, батьків, учителів, керівників.

То що ж таке наша сучасна школа? У відомій пісеньці з мультфільму нашого дитинства є слова: «Як ви судно назовете, так воно і попливе...». Отже, наша гра називається «Школа. Корабель, що тоне?».

Ми маємо хмару проблем. А зараз повинні запропонувати шляхи їх подолання. Час на виконання роботи – 5 хв.

Що потрібно для вирішення наших шкільних проблем?

Від керівника, його професійної компетентності, стилю педагогічного спілкування значною мірою залежить формування оригінальності мислення й поведінки, самостійності думок, суджень, поваги до себе усіх членів педагогічного колективу.

Тест «Чи здатні Ви здійснювати керівництво?»

Відповіді «так» чи «ні» на наведені нижче запитання.

1. Чи часто Ви відчуваєте, що для ефективної роботи Вам бракує часу? («Так» – 0 балів, «ні» – 1 бал).

2. Чи вважаєте Ви, що якби мали можливість частіше відвідувати уроки вчителів, то ефективність навчально-виховного процесу підвищилася б? («Так» – 0 балів, «ні» – 2 бали).

3. Чи виявляєте Ви більшу довіру, що полягає в зниженні контролю, досвідченим педагогам? («Так» – 2 бали, «ні» – 0 балів).

4. Чи легко Вам вийти за рамки особистих симпатій і антипатій, вирішуючи кадрові питання? («Так» – 1 бал, «ні» – 0 балів).

5. Чи легше Вам уникнути конфлікту з вищим начальством, ніж з підлеглими? («Так» – 1 бал, «ні» – 2 бали).

6. Чи довго Ви обмірковували пропозицію очолити педагогічний колектив? («Так» – 0 балів, «ні» – 1 бал).

7. Чи умієте Ви дати цілісну (в основному, безпомилкову) характеристику своїм підлеглим, кваліфікувавши їх як сильних, середніх чи слабких педагогів? («Так» – 2 бали, «ні» – 0 балів).

8. Чи хочете Ви поміняти стиль керування, що склався у Вашому колективі? («Так» – 1 бал, «ні» – 0 балів).

9. Чи змінився Ваш стиль керівництва порівняно з тим, що використовували Ви, працюючи на посаді заступника директора школи? («Так» – 0 балів, «ні» – 1 бал).

10. Чи часто є правильним Ваше перше інтуїтивне враження про якість людини як педагога? («Так» – 1 бал, «ні» – 0 балів).

11. Чи вважаєте Ви, що універсального стилю керівництва немає і потрібно вміти поєднувати різні стилі залежно від сформованої ситуації? («Так» – 1 бал, «ні» – 0 балів).

12. Чи прагнете виробити універсальний стиль керівництва, що підходить для більшості ситуацій? («Так» – 0 балів, «ні» – 2 бали).

13. Чи подобається Вам процес керування іншими людьми? («Так» – 1 бал, «ні» – 0 балів).

14. Чи шукаєте Ви причини невдач у своїй діяльності? («Так» – 1 бал, «ні» – 0 балів).

Обробка результатів.

Знайдіть підсумок.

До 10 балів. Не можна сказати, що Ви сильний керівник, але якщо в очолюваному Вами колективі справи йдуть непогано, то краще не здійснювати докорінних реорганізацій. Вам необхідно більше дослухатися – і до думки вищого начальства, і до свого педагогічного колективу, ширше використовувати колективні форми прийняття рішень, прагнути створити й утвердити традиції в колективі.

Від 11 до 15 балів. Ви належите до типу «керівника-організатора», умієте сконцентрувати сили на найбільш важливих проблемах. До них зараховуєте проблему ефективного добору вчителів. Ваша сила в тому, що Ви умієте відокремлювати головне від другорядного, досягати вирішення принципових проблем. справи в очолюваному Вами колективі, як правило, йдуть успішно. Вам можна дати пораду: не запускайте поточну роботу, передоручаючи її заступникам, час від часу контролюйте виконання.

Від 16 до 20 балів. Ви прагнете перебудов і перетворень, орієнтовані на ділову кар'єру. Володіючи необхідними здібностями, не завжди успішно адаптуєтесь, тому що Вам заважають зайва категоричність в оцінках і судженнях, а також, можливо, зайва різкість із підлеглими.

Отже, ми сьогодні намагалися зобразити портрет сучасного керівника сучасної школи. Ми прийшли до висновку, що це в першу чергу професіонал своєї справи, який здатен створити комфортні умови для всіх учасників навчально-виховного процесу.

Завдання української школи, в першу чергу, – щоб кожна дитина, незважаючи на соціальний статус її родини, місце проживання та національну приналежність, могла здобути освіту, яка зробить її

успішною людиною. Щоб вона могла критично мислити і вчитися все життя. Ми вчимо своїх учнів відкритості – насамперед ставити складні запитання, а не лише слухати і сприймати слова вчителя. А педагог має бути лідером – висококваліфікованим, підготовленим, який зуміє відповісти на всі ці запитання.

Притча про каву

Підходить якимось до батька молода дівчина і каже:

– Тату, я втомилась, у мене таке важке життя, такі труднощі та проблеми. Я весь час пливу проти течії, у мене більше немає сили... Що робити?

Батько замість відповіді поставив на вогонь три каstrулі з водою. У першу він кинув моркву, в другу поклав яйце, а в третю насипав зерен кави.

Через деякий час витягнув із води моркву та яйце і налив чашку кави з третьої каstrулі.

– Що змінилось? – запитав доньку.

– Яйце та морква зварилися, а зерна кави розчинилися у воді, – відповіла вона.

– Ні, дитино моя, це лише поверховий погляд на речі. Поглянь – тверда морква, поварившись, стала м'якою. Крихке та рідке яйце стало твердим. Зовні вони не змінилися, вони лише змінили свою структуру під дією однакових несприятливих умов – кип'ятку. Так і люди: сильні зовні – можуть розклеїтися і стати слабкими там, де тендітні та вразливі стають сильнішими і витривалішими...

– А як же кава? – запитала донька.

– О! Це найцікавіше! Зерна кави повністю розчинилися в новому ворожому середовищі і змінили його – перетворили звичайну воду в чудовий та смачний напій.

Є особливі люди, які не змінюються внаслідок обставин – вони змінюють обставини і перетворюють їх у щось нове та прекрасне, отримуючи користь і знання від ситуації...

І я впевнена, що тут зібралися саме такі.

Кінцівка

Це був перший наш місток

На річці дружби й розуміння,

На хвилях творчості, майстерності, думок

Й педагогічного горіння.

Література

1. Гнатюк Л. Г. Педрада-тренінг. *Директор школи*. 2007. № 12. С. 68–69.
2. Гнатюк Л. Г. Школа успіху. *Школи Кіровоградщини: традиції та інновації*. Кіровоград: Вид-во КОІППО ім. В. Сухомлинського, 2011. С. 72–86.
3. Лепська О. П. Школа становлення успішного керівника – лідера. *Методист*. 2012. № 3. С. 41–45.
4. Розробки нетрадиційних методичних заходів. URL: http://sarny-lyceum.edukit.rv.ua/metodichna_robota/netradicijni_formi_metodichnoi_roboti/rozrobki_netradicijnih_metodichnih_zahodiv/