

ИННОВАЦИОННЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В УНИВЕРСИТЕТЕ

12 сентября в РГПУ имени А.И. Герцена состоялось уникальное событие. На новом факультете управления, на кафедре социального менеджмента, возглавляемых с сентября доктором философских наук, профессором Ларисой Алексеевной Громовой, прошло первое заседание кафедры, проведённое с помощью деловой игры. В деловой игре приняли участие руководители института: проректор по учебной работе С.Б. Смирнов, директор института дополнительного образования Б.Г. Рожков, зам. проректора по учебной работе С.А. Щербаков, декан факультета управления Л.А. Громова и целый ряд ведущих профессоров кафедры: В.А. Абчук, И.А. Богачек, А.Ф. Борисов, доценты и старшие преподаватели, представители маркетингового отдела. Вела игру доктор педагогических наук, профессор А. П. Панфилова.

В течение четырёх часов осуществлялась интерактивная коммуникация, позволившая интегрировать интеллектуальный и управленческий потенциал участников игры для разработки стратегии развития кафедры социального менеджмента и нового факультета управления на ближние и дальние перспективы.

Для решения поставленных деканом нового факультета задач была использована диаграмма родового сходства или метод структуризации словесной информации, разработанный в Японии профессором Кавакита Джиро (Метод К. Джей), позволяющий найти совместными усилиями новые рабочие гипотезы, новые способы мышления. Метод К. Джей, использованный в деловой игре, направлен на прояснение сложных и запутанных ситуаций, на лучшее понимание предмета и его глобальности.

Участники деловой игры сначала отвечали на вопрос: "Каковы важнейшие проблемы и препятствия на пути развития кафедры?". Каждая из трёх команд получила матрицу, в которую необходимо было по итогам внутригрупповой дискуссии вписать трудности, проблемы и тупики на социальном, вузовском и кафедральном уровнях. Это позволило перенести информацию, находящуюся в "головах" участников, на бумагу, и затем, обмениваясь информацией, структурировать проблемы и в каждой команде составить "диагностическую карту", состоящую из того комплексного вопроса, с которым предстоит иметь дело по ходу игры.

Межгрупповая дискуссия по итогам первого задания продемонстрировала, с одной стороны, единство взглядов на существующие проблемы, с другой, специфику рассмотрения вопросов разными участниками игры, в связи с чем, определились несколько ракурсов и подходов к описанию препятствий на пути развития кафедры. Кроме того, уже по итогам первого задания участники определили проблемы, которые находятся в компетенции кафедры и факультета и которые можно начинать решать "здесь и сейчас".

Второе задание было посвящено рассмотрению тенденций, влияющих на развитие кафедры сегодня, и тех, влияние которых уже возможно в ближайшей перспективе. Анализ результатов этого игрового периода показал, что некоторые участники игры всё ещё находятся в плену стереотипов последнего десятилетия и представляют будущее ничем не отличающимся от сегодняшнего дня. Замечено было также, что информационная база участников игры довольно таки разная, отсюда и неодинаковая интерпретация стоящих перед кафедрой инновационных проблем, многоплановые предпочтения по ресурсному и стратегическому развитию кафедры.

Вместе с тем, именно на этих двух сюжетах команды уяснили намерения организаторов игры и стали способны идентифицировать приоритеты и более эффективно подходить к решению обозначенных ими проблем и возможностей развития.

Третья часть деловой игры носила креативно - проективный характер. Каждой команде необходимо было разработать, оформить визуально и представить для презентации свой проект, который должен стать объектом интеллектуальной собственности, рекламировать услуги и представлять ноу-хау стратегического развития кафедры. Среди критериев оценивания проектов были выделены такие как: практическая реализуемость, конструктивность, то есть снятие или разрешение перечисленных ранее проблем и обоснованность, то есть описание всех необходимых для осуществления проекта материальных, технических и человеческих ресурсов.

Времени на подготовку проектов было немного, однако все три команды подготовили проектные разработки и на следующем этапе игры – презентационном, защищали и отстаивали свои новации.

Четвёртый этап игры носил апробационный характер. На нём все команды сначала выступали в роли инноваторов, то есть

презентировали проект, а затем, исполняя коллективные роли: оптимистов, пессимистов и реалистов - осуществляли глубинную и разностороннюю экспертизу представленных проектов, выявляя достоинства и подвергая их критике, рассматривая реальность предложений.

Всего было разработано три проекта, а именно: "Модификация и интеграция основных идей в общеуправленческих дисциплинах", "Менеджмент и социальный менеджмент – теоретическая дифференциация", "Инновационная концепция развития кафедры социального менеджмента".

Результаты игры показали, что одним из главных препятствий на пути к постепенному улучшению является постоянное оглядывание на успехи и неудачи прошлого. И всё же одна из важных ценностей технологии игры по методике К. Джей состоит в том, что она поощряла участников искать новые гипотезы и новые концептуальные схемы, позволяющие администрации нового факультета управления и профессорско-преподавательскому составу кафедры социального менеджмента по-новому взглянуть на ситуации, которые их окружают.

Кроме того, открытые обсуждения темы, дискуссии и презентации, экспертиза и креативная деятельность участников игры способствовали не только сбору информации, вытекающей из опыта различных участников, но и осуществляли интеграцию коллектива, развивая его интерактивную и коммуникативную компетентность.

Для большинства участников деловой игры такой опыт интерактивного общения был новым, а рефлексивный анализ показал высокую степень удовлетворённости участием в таком нестандартном заседании кафедры.

Метод К. Джей является великолепным инструментом для предвосхищения будущего и ответа на вопросы типа: "В каком направлении должна развиваться кафедра?" Участие в такой деловой игре обеспечивает развитие конкретного и прагматического взгляда на то, чем организация или её структурное подразделение хотят стать, и создаёт действительную ценность проектов по непрерывному улучшению.

Идея провести кафедру с помощью инновационной технологии принадлежит Л.А. Громовой, а планы, связанные с будущим факультета управления и кафедры социального менеджмента, предполагают в дальнейшем использование не только разнообразных игровых технологий, но и обучающего тренинга для персонала кафедры. Кроме того, уже на октябрь запланирован межфакультетский методологический семинар специалистов университета, имеющих отношение к менеджменту, и проводиться он будет опять нетривиально, так что все заинтересованные в обсуждении инновационных проблем могут принять в нём участие.

А.П. ПАНФИЛОВА

доктор педагогических наук, профессор

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.И. ГЕРЦЕНА ОБЪЯВЛЯЕТ

ВЫБОРЫ ЗАВЕДУЮЩИХ КАФЕДРАМИ: алгебры /сроком 5 лет/; восточных языков /сроком 5 лет/; государственного права /сроком 5 лет/; гражданского права /сроком 5 лет/; международного права /сроком 5 лет/; неорганической химии /сроком 5 лет/; раннего обучения иностранным языкам /сроком 5 лет/; религиоведения /сроком 5 лет/; теории и методики гражданско-правового образования /сроком 5 лет/; уголовного права /сроком 5 лет/.

КОНКУРСНЫЙ ОТБОР НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ НА КОНТРАКТНОЙ ОСНОВЕ:

ПРОФЕССОРОВ КАФЕДР: теоретической ставки и 0,5 ставки/; методов психологического по химии; сурдопедагогики; художественной культуры; географии; дизайна /0,5 ставки/

ДОЦЕНТОВ КАФЕДР: психологической по ставки/; дошкольной педагогики; основ коррекционной фонетики английского языка; второго иностранного языка /0,25 ставки/.

СТАРШИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ психологического познания; психологии человека /языка /3 по 0,5 ставки/; французского языка /3 по 0,5 ставки/ (межфакультетской) (0,5 ставки и 0,25 ставки).

АССИСТЕНТА КАФЕДРЫ: дошкольной педагогики.

Срок подачи документов - месяц со дня опубликования объявления. Адрес: 191186, С-Петербург, наб.р.Мойки,48. РГПУ им.А.И.Герцена, аттестационный отдел. Телефон 312-22-95, добавочный 11-96.