

Хахалева Ольга Александровна

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2011/2/45.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2011. № 2 (45). С. 123-126. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2011/2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Низкий уровень профессиональной уверенности студентов характеризуется слабой представленностью всех компонентов, отсутствием, или слабым проявлением, целостности всей структуры.

Средний уровень отличается созреванием профессиональной уверенности как целостности, проявляющейся во взаимовлиянии её компонентов.

Высокий уровень развития профессионального самосознания представляет собой целостность и единство всех компонентов. На этом уровне присутствие у студентов целостного «образа Я - юриста», органично вписывается в систему его ценностно-ориентационной системы, связанной с осознанием целей своего личностно-профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования.

Наличие трёх уровней психологической готовности студентов-юристов к будущей профессиональной деятельности:

- низкий уровень психологической готовности характеризуется слабым и не адекватным развитием всех выделенных компонентов, отсутствием целостности и связанности структурных компонентов;

- средний уровень отражает созревание процесса психологической готовности студентов к будущей профессиональной деятельности, проявляющейся в росте уровня развития отдельных компонентов и усилении их взаимовлияния, что позволяет обеспечить успешное становление юриста-профессионала;

- высокий уровень развития психологической готовности, представляет собой целостную структуру с хорошо развитыми межкомпонентными связями, что адекватно требованиям профессиональной юридической деятельности.

Пять стадий развития психологической готовности, совпадающих с пятью курсами обучения в вузе, характеризующихся двумя сферами проявления - ведущей деятельностью и основными психологическими проявлениями.

На основании полученных результатов были сделаны выводы о том, что на начальных курсах психологической готовности студентов-юристов к будущей профессиональной деятельности находится на низком уровне, и отличается отсутствием целостности системы компонентов. В дальнейшем от 3 до 5 курса наблюдается рост психологической готовности, который заключается в развитии ценностных ориентаций, профессиональной компетентности, ПВК увеличивается степень связанности между этими структурными компонентами.

Однако, как показало наше исследование, в целом адекватного требованиям профессиональной юридической деятельности уровня целостности и связанности системы психологической готовности студентов, в процессе обучения в вузе, студентам-юристам не удастся достичь. Предпосылкой становления недостаточного уровня психологической готовности, является низкий уровень профессиональной уверенности, который «тормозит» процесс развития остальных компонентов до высокого уровня, тем самым снижает результативность профессионального обучения, как процесса профессионализации.

Список литературы

1. Божович Л. И. Личность и её формирование в детском возрасте. М.: Просвещение, 1968. 464 с.
2. Зеер Э. Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога. Свердловск, 1988. 258 с.
3. Кутеев В. П. Развитие активности личности будущего специалиста. Саранск, 1996. 296 с.
4. Реан А. А. Психодиагностика личности в педагогическом процессе. СПб.: Питер, 1996. 386 с.
5. Реан А. А. Психология изучения личности. СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 1999. 288 с.
6. Шадриков В. Д. Деятельность и способности. М.: Логос, 1994. 20 с.
7. Шадриков В. Д. Проблемы ситимогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. 217 с.
8. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: уч. пособие. М.: Логос, 1996. 320 с.

УДК 178.8

Ольга Александровна Хахалева
Красноярский государственный аграрный университет

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА[©]

Проект (от лат. *projectus* - брошенный вперед, выступающий, выдающийся вперед, торчащий) - это уникальная (в отличие от операций) деятельность, имеющая начало и конец во времени, направленная на достижение заранее определённого результата/цели, создание определённого, уникального продукта или услуги, при заданных ограничениях по ресурсам и срокам, а также требованиям к качеству и допустимому уровню риска.

Проекты могут быть объединены в программу проектов для достижения единого результата, или в портфель проектов для более эффективного управления. Портфель проектов может состоять из программ.

Во многих организациях в своей повседневной работе каждый сотрудник сталкивается с планированием или проектированием рабочей деятельности. Порой, как у команды, так и у руководителя возникают вопросы о том, какие стратегии делают проект успешным и как следует ими управлять.

Истинная ценность руководителя проекта заключается в умении наладить взаимоотношения людей в команде. Ценность руководителя проекта определяется тем, насколько хорошо он может применить эти свои качества к проекту, поскольку основной объем работы возлагается на сотрудников. Для руководителя важно уметь оказывать влияние на других людей. Это не означает, что к ним нужно применить особый подход или стать знатоком их ремесла. Здесь речь идет об осознании, что роль руководителя проекта заключается в повышении отдачи от данной категории специалистов всеми доступными способами.

Опытные лидеры редко заставляют людей трудиться. Вместо этого они убеждают в необходимости что-то сделать другими средствами. Когда дело доходит до мотивации людей, у каждого из них есть свои сильные и слабые стороны, а из этого следует, что лучшие руководители стремятся использовать широкий набор приемов и как можно лучше владеть ими.

Заметим, что более слабые руководители и лидеры излишне уповают на один из подходов, пытаясь добиться от людей полной отдачи. Если этот единственный метод не срабатывает, они опускают руки, утверждая, что ничего нельзя сделать. К сожалению, от утверждения лидера коллектива, что других вариантов не существует, легче не становится. Вместо этого, попав в тупик, нужно пойти другим путем, который, может быть, и сработает. Возможно, применив новую тактику, какой-то сотрудник сможет помочь, применив творческие способности, которыми не обладают остальные члены команды.

Каждый человек в информационном обществе перенасыщен информацией. Времени на обдумывание и нахождение идей решения той или иной задачи у него нет. Да и желания тоже. Человек подвержен стрессам. Успешен лишь тот, кто правильно и быстро может ориентироваться в огромном потоке информации, направлять реальные усилия на решение проблемы, постоянно предпринимать и делать попытки, направленные на выполнение работы. Одно дело - прислушиваться к предложениям и совсем другое - что-нибудь предпринимать в соответствии с ними. Когда вас просят выделить для конкретных задач больше времени, лучше уступите этой просьбе. Если вам намекают, что вы проводите слишком много совещаний, позвольте предложить способ сокращения их количества. Относитесь к предложениям со всей серьезностью. Даже если в результате ничего не выйдет, но вы всерьез воспримите и выполните предложение руководства (работников), это отметят. Эффект выразится в качестве работы, что сродни успеху. Но не должно быть никакой фальши. Люди сразу же её заметят.

Раньше для человека, обладающего властью, самый очевидный и стереотипный способ заставить людей работать - предъявить требование. Чем умнее, независимее или квалифицированнее люди, с которыми вы работаете, тем менее вероятно, что такой подход сработает. Если есть хорошая концепция, интересная работа и люди справляются с делом, то необходимости предъявлять какие-то требования, практически нет. Мотивация возникает естественным образом.

Сымитировать вдохновение весьма трудно. Людям свойственно обмениваться положительными эмоциями, и когда вы выплескиваете эмоции наружу, вы делитесь ими с другими. Полезные дискуссии в большинстве случаев будут вести к лучшему пониманию ролей и более ясному ощущению взаимозависимости на пути к общему успеху. Самый распространенный способ содействия улучшению работы заключается в напоминании людям о распределении ролей в команде. Иногда люди настолько сосредоточены на своей работе, что забывают про коллег, у которых они могут спросить совета, и которые могут быть лучше подготовлены для решения некоторых задач.

Если кто-то из сотрудников обладает навыком или знает прием, который могут использовать работающие вместе с ним люди, почему бы не предложить научиться тому же? Передавая им новый прием или совет по использованию старого, можно удвоить ценность своих знаний. Обучая людей, вы открываете перед ними возможность увеличить объем, сократить сроки и повысить их шансы на выполнение хорошей работы, а, заодно и повысить её качество, в чем и заключается работа с полной отдачей.

Казалось бы, очевидный, но редко применяемый прием - просьба. Просто попросить людей работать с полной отдачей. Вам не нужно объяснять, зачем, или предлагать что-либо взамен. Просто скажите: «Послушайте, я хотел бы, чтобы вы показали на этой работе все, на что способны. Она крайне важна для нас и если у вас есть резервы, я хотел бы, чтобы вы их теперь подключили».

Важная проблема, связанная с развитием проекта, заключается в том, что творческая инерция проекта всегда сильнее ожидаемой неопытными лидерами и руководителями. Оказывается, что для свертыwania идей в единую удачную конструкцию, нужно приложить куда больше усилий, а для этого потребуются несколько иные навыки. Чем более инновационным или творческим будет проект, тем сложнее рассчитать время решения проблем. Эту тенденцию могут почувствовать все, принимающие участие в работе. Даже за несколько дней до условленной даты выработки технических условий, многие не выдерживают рабочий график (хуже, что они ничего с этим не могут поделать, поскольку руководители не замечают отставания). Зачастую подобная ситуация приводит к первому серьезному случаю срыва сроков проекта.

Сложившаяся ситуация часто становится для руководителя проекта тревожным сигналом. До сих пор все, с чем ему приходилось иметь дело, носило абстрактный характер: слова, цели, перечни, слайды. Но как только на горизонте замаячит дата сдачи технических условий, а замыслы так и не будут сведены воедино, людей начнет охватывать паника.

Чтобы наилучшим образом распорядиться идеями, нужно начинать любой серьезный проект с расстановки четких контрольных точек, задающих распределение времени. Для этого существует масса различных способов, и лучшие из них варьируются от проекта к проекту и от команды к команде. Можно выявить несколько ключевых точек:

- Концепция и доказательства её состоятельности. Если концепция в свое подтверждение имеет багаж для решения проблем, то она может считаться хорошей. Проектирование и творческие усилия получают мощный стартовый рывок.

- Группировка идей (составление перечня). После первоначального всплеска идей, назначается ожидаемый командный срок выполнения работы.

- Три альтернативных варианта. После того, как будет пройдена половина пути, придется сузить пространство возможных замыслов до трех, пяти альтернативных вариантов. Чем сложнее проект, тем больше должно быть альтернативных вариантов.

- Два альтернативных варианта. Проведение исследований, изысканий, создание прототипов и постановка вопросов продолжаются по всем направлениям, пока не появится возможность с полной уверенностью свести все к двум альтернативным вариантам. Должно быть два четких направления, определяющие самое главное из оставшихся решений.

- Единый замысел. Проведение исследований, изысканий, создание прототипов и постановка вопросов продолжаются по двум оставшимся направлениям, пока не появится возможность выбрать окончательное направление.

- Технические условия. Происходит документальное оформление единственного принятого замысла. Оставшееся время следует использовать для исследований, обдумываний и принятия решений по второстепенным проектным разногласиям.

Все контрольные точки должны быть определены командой примерно ко времени готовности концептуального документа. При напряженном графике работ уменьшите число контрольных точек и сократите назначенные для них сроки. Важно понять, что контрольные точки служат средством управления командой, позволяют разделить работу на управляемые части, вооружают руководителя средством определения текущего состояния проекта.

В эпоху информационных технологий помимо работы над технической частью проекта, важную роль играет и общение в команде. Известно, что грубость, угрозы, навязчивость или требовательность - далеко не самая лучшая тактика, чтобы что-то получить от людей. Чем чаще людям предъявляют требования и претензии, тем меньше они слушаются и тем меньше становится их творческий потенциал. Независимо от того, насколько часто мы общаемся с людьми, мы редко мысленно возвращаемся к разговору и анализируем случившееся. Поскольку большинство из нас никогда не учились оценивать происходящее в ходе общения и не практиковалось в этом деле, неудивительно, что мы часто сталкиваемся с проблемами. Лишь немногие действительно умеют диагностировать проблемы рабочего общения или взаимоотношений либо обладают необходимыми полномочиями для их улаживания. Тем не менее совсем не трудно с точки зрения руководства проектом изучить простую систему взглядов на то, чему служат задачи общения, и применять эти знания в повседневной практике. Несмотря на очевидность того, что для нормального общения нужны хорошие взаимоотношения, люди редко стремятся проявлять в этом деле мастерство. Любые разговоры в коллективе, даже если на первый взгляд кажутся болтовней, помогают не только сотрудникам, но и руководству быть в курсе дел организации. Каждый человек может в любое время с полным знанием дела обратиться практически к любому специалисту коллектива, чтобы получить совет, выслушать мнение или поставить задачу.

Тем самым облегчается задача деликатного отслеживания хода работы и даже обращения к людям с исключительными просьбами, которые обычно отклоняются. Имея доверительные отношения, можно легко разрешать спорные вопросы, получать искренние мнения нужных людей, излагаемые в свободной манере.

Чтобы улучшить отношение к работе, руководитель должен помочь каждому работнику выработать стремление к улучшению личных результатов. Отношения в коллективе должны складываться в духе взаимопомощи. Польза от этого вопроса будет тройной.

1. Дать понять человеку, с которым вы ведете разговор, что не сомневаетесь в его способностях работать над данным проектом с полной отдачей, но, может быть, существует нечто, препятствующее этому.

2. Настроить человека на оценку собственной производительности и на определение того объема работы, который он способен выполнить, что может вызвать расхождение во мнениях.

3. Дать возможность обсудить, что может каждый сделать для повышения качества предстоящей работы. Концентрируясь на понятии «лучшие», руководитель не дает возникнуть у сотрудника чувству, что он подвергается критике или что его текущая работа чем-то не устраивает.

Разумеется, чтобы проект стал успешным, полной отдачей от всех может и не потребоваться. Если стремление коллектива к высоким стандартам не вредит проекту, повышает настроение и персональный вклад в работу команды, значит, перечисленные советы имеют смысл. Вытекающая из всего этого основная позиция состоит в том, что если кто-либо из сотрудников запаздывает с работой, задача руководителя и остальных членов команды ему помочь разобраться в проблеме, потратить силы и время на её разрешение, а не метать в него громы и молнии. Вопрос о проявлении его лучших качеств является наиболее простым способом установить с ним отношения в духе поддержки и взаимопомощи. Такое отношение приемлемо к любому человеку или организации, вкладывающей силы в проект.

Подведем итог. Коммуникация несет важность установления хороших отношений: переговоры руководителя с сотрудниками, членов команды, вклад в продвижение проекта. Возможность выискивать ошибки и делать тысячу других вещей быстрее и легче.

- Повышает качество создаваемого продукта.
- Увеличивает шансы на своевременное завершение работы над проектом.
- Помогает сделать «продукт» более удобным для потребителя.
- Увеличивает шансы на прибыль от «продукта» или на его продвижение.
- Освобождает людей от напрасной работы, защищает их от бестолковой политики.
- Повышает настроение или создает ощущение подъема у членов команды.
- Помогает команде работать толковее и быстрее, применять (или изучать) новые приемы работы.
- Пресекает поведение, если оно наносит вред проекту или команде, либо разъясняет ошибочность такового поведения.

Проект осуществляется только посредством общения. В наше время узким местом общения является не скорость, а качество. Хорошие взаимоотношения улучшают и ускоряют общение. Существует несколько структур, объясняющих, как люди строят своё общение друг с другом. Руководители проектов должны быть знакомы с ними, чтобы уметь выявить причины кризисов в общении и устранять их.

Список литературы

1. **Афанасьев В. Г.** Социальная информация и управление обществом. М., 1975.
2. **Белл Д.** Социальные рамки информационного общества // Новая технократическая волна на Западе. М., 1986, 330 с.
3. **Беркун С.** Искусство управления IT-проектами. СПб.: Питер, 2007.
4. **Гуревич П. С.** Закономерности и социальные перспективы научно-технического прогресса // Новая технократическая волна на Западе. М., 1986. С. 25-26.
5. **Дэйзхард У.** Наступление информационного века // Там же. С. 343-344.
6. **Кашкин В. Б.** Введение в теорию коммуникации. Воронеж: Изд-во ВГТУ, 2000.
7. **Коган В. З.** Теория информационного воздействия. Новосибирск: Изд-во Новосиб. гос. ун-та, 1991.
8. **Леонтьев А. А.** Психология общения. М., 1999.
9. **Портнов М. О.** О новаторах и новаторстве // Народное образование. 1987. № 8.
10. **Семенюк Э. П.** Информатика: достижения, перспективы, возможности. М.: Наука, 1988.
11. **Сифоров В. И.** Информология и проблемы информационных сетей: методологические аспекты и перспективы науки об информации // Информация и информационные сети. М.: Наука, 1977.
12. **Урсул А. Д.** Отражение, информация, управление // Ленинская теория отражения и современная наука: теория отражения и естествознание. София, 1973.
13. **Урсул А. Д.** Синтез знания и проблема управления. М., 1978.
14. **Шрейдер Ю. А.** Информация и знание // Системная концепция информационных процессов: сб. тр. М., 1988. Вып. 3.

УДК 37.378

Лилиана Ивановна Химчук

Прикарпатский национальный университет им. Василия Стефаника

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГОТОВНОСТИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ К ПРИМЕНЕНИЮ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ[©]

Современное развитие Украины, социально-экономические преобразования в ней, процессы глобализации и информатизации общества определяют новые направления и приоритеты образовательной отрасли. В «Концепции программы информатизации общеобразовательных учебных заведений и компьютеризации сельских школ» и «Национальной доктрине развития образования в XXI веке» ставятся новые требования к профессиональным и личным качествам учителя и, в частности, - его готовности к применению новых педагогических технологий, направленности на личностное развитие и саморазвитие ученика, индивидуализацию и дифференциацию обучения, личностно-деятельностный подход к обучению [2, с.1-6; 3, с.1-3].

Решение этих задач предполагает направленность учебно-воспитательного процесса в вузе на совершенствование подготовки учителей начальных классов, уровня владения каждым из них инновационными педагогическими технологиями.

Одним из условий успешности педагога как профессионала является готовность к инновационной деятельности. Успешность подготовки к применению инновационных педагогических технологий будущих учителей предполагает, что студент осознает практическую значимость различных инноваций в системе образования как на профессиональном, так и на личностном уровнях.