Путько Т.С., Халмурадов Б.Б. Вариабельность лабораторных показателей в контрольной группе при экспериментальном цитолитическом синдроме // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований// Издательство академии естествознания. – 2014. – №4. – С. 217-218.

22. Савин Е.И., Питин П.А., Васютикова А.Ю. Особенности донор-акцепторного переноса информации между биологическими объектами in vitro // Международный журнал экспериментального образования // Издательство академии естествознания. – 2014 – №5. – С. 81-82.

«Проблемы качества образования»
Турция (Анталия), 20-27 августа 2014 г.

Педагогические науки

ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК ОДИН ИЗ ЭЛЕМЕНТОВ ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В ГОУ ВПО

Жижин К.С., Занина М.Я.

Ростовский государственный строительный университет, Ростов-на-Дону;
Ростовский государственный медицинский университет, Ростов-на-Дону,
e-mail: zizin2007@mail.ru

Профессия, которую человек вознамерился освоить, может предъявлять такие требования, какие организм преодолеть никогда не сможет. Особенно это заметно в сферах жизнеобеспечения: пожарные, сотрудники МЧС, медицинские работники. И, если работник будет ее осваивать вопреки логике, то, безусловно, приведет себя, либо к профессиональному заболеванию, либо неизбежно создаст аварийную, критическую ситуацию. Последнее обстоятельство особенно важно и, к сожалению, достаточно часто случается, когда люди работают в команде, поскольку межличностное общение несовместимых (по психофизиологии или по психологии) личностей неизбежно приводит к конфликтам, непониманию.

Нами разработан сценарий деловой игры, основанный на теории психологических типов американского психолога Д. Кейрси, согласно которой, каждому человеку присуще обладать одним из четырех типов темперамента: SJ,SP,NF,NT, которые , в свою очередь, объединяют 16 «чистых или абсолютных» и более 2000 смешанных психологических типов личности. Методика включает 70 анкетных вопросов к тестируемому типа «ДА» и «НЕТ», оценку «яркости» психологических проявлений личности и типа темперамента. Самотестирование не занимает более 15-20 минут учебного времени. При использовании машинного варианта тестирования процесс сокращается до 5-6 минут, что является главным достоинством методики Достоинством методики является и то, что темпераменты Д.Кейрси трактует с «привязкой» к профессиональным требованиям, чего не имела прежняя градация темпераментов Гиппократа-Павлова: сангвиник, холерик, флегматик, меланхолик. Игра проходит в достаточно напряженном ритме, однако студенты работают увлеченно. Практически не требуется никаких материальных затрат, не считая анкетного материала.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ СОЗДАНИЯ ШКОЛ – КОМПЛЕКСОВ

Сиденко А.С., Сиденко Е.А., Голоднова Л.В.

ФГАОУ ДПО АПКиППРО, ГБОУ СОШ №641,
Москва, e-mail: sidenko2009@yandex.ru

На современном этапе тенденции развития системы образования говорят о том, что управленческие функции руководителя образовательной организации должны рассматриваться более широко: не только с точки зрения управления процессами внутри образовательной организации, но и с точки зрения прогноза ее развития. В российском образовании произошли большие изменения, и реформы коснулись не только школы, но и системы дошкольного образования. На сегодняшний день изменен статус дошкольного образования в связи с переходом на ФГОС и определением дошкольного образования первой ступенью в системе непрерывного образования. С целью обеспечения преемственности всех ступеней в рамках реализации постановления Правительства Москвы № 86 от 22 мая 2011 года во всех округах столицы активно ведется создание образовательных комплексов, в которые объединяются как школы, так и дошкольные образовательные учреждения. В таких условиях руководителю образовательного комплекса необходимо обладать прогностической функцией управления образовательной организацией, чтобы организация была готова к новым изменениям и могла не только их «пережить», но и успешно функционировать и развиваться в новых условиях. Одним из обязательных условий успешного функционирования организации является создание и поддержка организационной культуры образовательного учреждения, и это, несомненно, является функцией управленца.

Организационная культура организации в широком смысле определяется как система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, которые придают общий смысл их действиям [2, 5].