
ГНЕЗДІЛОВА К.М.,
доктор педагогічних наук,
доцент, професор, кафедра
педагогіки вищої школи і
освітнього менеджменту,
Черкаський національний
університет ім. Б. Хмельницького,
м. Черкаси

ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ У РОБОТІ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

У статті автор здійснює спробу узагальнити досвід застосування викладачами вищої школи педагогічних технологій. Наводиться короткий опис і характеристика деяких технологій і методів навчання, які довели свою ефективність у професійній підготовці майбутніх фахівців, зокрема магістрантів. Акцентується увага на використанні ігор (ігрових прийомів) з поєднанням командної й індивідуальної форм роботи магістрантів. Доводиться, що використання методів і технологій сприяє формуванню у магістрантів таких компетентностей як здатність працювати у команді, спільно й індивідуально приймати рішення і нести за них відповідальність, взаємодіяти з іншими учасниками проекту/команди; здатність до критики і самокритики, встановлення ділових і міжособистісних взаємин, зміни соціальних ролей під час роботи в команді; толерантність у процесі виконання професійної діяльності та спільної діяльності тощо.

Ключові слова: викладач вищої школи, педагогічні технології, командна робота, гра, ігрові прийоми, взаємодія, ділові і міжособистісні взаємини.

В статье автор пробует обобщить опыт применения преподавателями высшей школы педагогических технологий. Наводится короткое описание и характеристика некоторых технологий и методов обучения, которые доказали свою эффективность в профессиональной подготовке будущих специалистов, в частности магистрантов. Акцентируется внимание на использовании игр (игровых приемов) в сочетании командной и индивидуальной форм работы магистрантов. Доказывается, что использование методов и технологий способствует формированию у магистров таких

компетентностей как способность работать в команде, сообща и индивидуально принимать решения и нести за них ответственность, взаимодействовать с другими участниками проекта/команды; способность к критике и самокритике, установлению деловых и межличностных отношений, смене социальных ролей вовремя работы в команде; толерантность в процессе исполнения профессиональной деятельности и общей деятельности.

Ключевые слова: преподаватель высшей школы, педагогические технологии, игра, игровые приемы, взаимодействие, деловые и межличностные отношения.

In this article, the author tries to summarize the experience of using pedagogical technologies by high school teachers. A brief description and characteristics of some technologies and teaching methods are given, that have proved efficiency in the training of future professionals, Master students in particular. The attention is focused on the use of games (gaming techniques) combining team and individual work forms of undergraduates. It is shown that the use of such methods and technologies contributes to the formation of such undergraduates' competencies as the ability to work in team, to make decisions individually and in cooperation, and to take responsibility for them, to interact with other members of the project/team; the capacity for criticism and self-criticism, establishing business and interpersonal relationships, changing social roles while working in a team; tolerance in the performance of professional activities and cooperative activities, and so on.

Key words: high school teacher, pedagogical technologies, teamwork, game, gaming techniques interaction, business and interpersonal relationships.

Організація освітнього процесу у вищій школі на теперішній час зобов'язує викладачів застосовувати такі методи і технології, які сприяють формуванню компетентностей майбутніх фахівців, необхідних для їх успішної професійної діяльності. Результати аналізу досвіду роботи викладачів вищої школи різних галузей знань, а також рефлексія власного професійного до-

свіду дозволяють сформулювати доволі неоднозначні висновки. По-перше, викладачі по-різному (позитивно і негативно) ставляться до використання інноваційних технологій в організації освітнього процесу. І це обґрунтовується не лише сферами знань, що покладені в основу тих дисциплін, що ними викладаються (природничо-наукові, професійні, гуманітарні дисципліни тощо), чи віком і педагогічним

стажем роботи у ВНЗ, чи «скептичним ставленням» до використання щось інноваційного. Але й недостатністю або відсутністю знань про технології й відповідно умінь їх використовувати в освітньому процесі ВНЗ, нерозумінням концептуальних основ вже застосованих технологій, а також небажанням удосконалювати процес викладання дисциплін, що пояснюються як суб'єктивними, так й об'єктивними причинами. По-друге, недостатня готовність викладачів «вчитися», відвідувати семінари, «круглі столи», майстер-класи, присвячені проблемам удосконалення освітнього процесу, зокрема використанню різноманітних методів і технологій у ВНЗ.

Варто зауважити, що сучасна наука має численні праці вітчизняних і зарубіжних науковців у напрямі підвищення якості освітньої і професійної підготовки фахівців за допомогою використання і впровадження в освітній процес ВНЗ різноманітних педагогічних технологій (В. Безпалько, В. Бондар; Л. Буркова, А. Вербицький, І. Дичківська, І. Добрянський, М. Кларін, Г. Лаврентьев, М. Левшин, Г. Селевко, Н. Терентьева та ін.).

Однак вважаємо необхідним розглянути і частково охарактеризувати ті методи і технології, які у сучасній вітчизняній школі довели свою ефективність в освітньо-професійній підготовці майбутніх фахівців, зокрема у формуванні таких універсальних компетентностей як-то: здатність працювати у команді, зокрема у міждисциплінарній; здатність спільно й індивідуально приймати рішення і нести за них відповідальність; здатність до критики і самокритики; здатність взаємодіяти з іншими учасниками проекту/команди; здатність до встановлення ділових і міжособистісних взаємин; толерантність у процесі виконання

професійної діяльності та спільної діяльності; здатність до зміни соціальних ролей під час роботи в команді тощо. Ці компетентності, як зазначає Ю. Рашкевич, є не менш важливими, які студент набуває у процесі виконання певної освітньої програми [8, с. 32].

Важливим для формування вищезазначених компетентностей в процесі освітньо-професійної підготовки майбутніх фахівців є використання ігор (ігрових прийомів) з поєднанням командної й індивідуальної форм роботи. Їх застосування вимагає від студентів знань про основи організації командної роботи і налаштованості на такий її вид. Тому вважаємо за необхідне звернутися до наукових і методичних праць, присвячених цій проблематиці, що допоможе узагальнити результати роботи з вивчення спрямованості студентів на роботу у команді.

Серед основних характеристик командної роботи С. Календжян виділяє такі: командна робота передбачає одночасне поєднання самостійного мислення кожного учасника й включення у спільну роботу для вирішення задач; у ході виконання командної роботи здійснюється делегування повноважень і відповідальність; всі учасники команди мають рівні права і рівні позиції, а також виконують обов'язки згідно цілей і задач команди, при цьому права і обов'язки водночас є основою організації роботи у команді і підґрунтям для оцінки здібностей учасників команди [4, с. 54-55]. Перевагами командної роботи дослідник називає: 1) зменшення ризику прийняття помилкового рішення і небезпеки у тому, що не урахуються деякі важливі чинники; 2) команда позитивно впливає на розвиток якостей для колегіального співробітництва; 3) команда сприяє толерантності, порядку, признанню чужої думки і коректної

дискусії, переборюванню егоїстичних поглядів [4, с. 57].

Додамо, що під час роботи магістрантів у команді відбувається формування таких компетентностей як: встановлення взаємодії з іншими учасниками проекту/команди, зміна соціальних ролей, встановлення ділових і міжособистісних взаємин тощо. Робота в команді вимагає від її учасників уміння вести дискусію. Тому для уникнення конфліктних ситуацій і втрачання часу пропонуємо для студентів правила проведення дискусій, які роздруковуються на листах паперу і розвішуються в аудиторії. Викладачеві під час роботи команд важливо спостерігати за учасниками і, по мірі необхідності нагадувати правила деяким з них. Студентам також варто нагадувати, що лише толерантність і взаємоповага один до одного є важливими умовами ефективної роботи в команді.

Дослідники вважають, що командна робота містить три складові: завдання або те, що учасники планують робити; процес або те, як вони хочуть це робити; взаємини або те, як вони планують взаємодіяти один з одним [5, с. 119]. Як бачимо, автори орієнтуються на узагальнені компоненти – завдання, процес і взаємодію.

На відміну від них Є. Моргунов більш детально характеризує сутність команди і чинників, що впливають на ефективність її діяльності: 1) команда є специфічною формою малої формальної групи, водночас не всі явища, притаманні малій групі, підходять до характеристик команди; 2) учасниками команди виступають професіонали, які в організації можуть бути рівними за статусом (вважаємо, що на це слід орієнтувати викладачів); 3) команди утворено для розв'язання ділового завдання, яке визначає рольовий

склад, перелік умінь, якими повинні володіти її учасники, терміни виконання завдання і ступінь контролю за командою з боку керівництва; 4) чинники, що впливають на якість діяльності команди: компетентність членів команди; їх очікування й уподобання; статус учасника в команді; тиск на команду з боку зовнішнього середовища [6].

Схожими є й положення, сформульовані С. Календжян. Так, серед чинників, що забезпечують ефективність роботи команди він називає: 1) чітку постановку цілей і задач; 2) правильний підбір складу команди; 3) наявність продуманої системи для учасників команди; 4) здатність учасників команди до колегіальної роботи [4, с. 58].

Пропонуються також різноманітні способи підвищення ефективності роботи команд. На думку дослідників, знання про психологічні типи учасників команди дозволяють спрямовувати роботу на виконання поставленого завдання й попередити конфліктні ситуації. Вони вважають: «...у багатьох людей робота в команді викликає утруднення і фрустрацію. Коли діяльність команди неефективна, у майбутньому це викликає пригадування пережитої фрустрації – злобу на тих, з ким було важко працювати, відчуття власної некомпетентності» [5, с. 134].

Окрім вказаного способу підвищення результативності роботи команди існують й інші, які дозволяють налагодити міжособистісну взаємодію між її учасниками. Так, Е. Андерсен [1], Д. У. Мерріл і Р. Рейд [9] пропонують застосовувати в роботі команди поведінкову модель Social Style™, що дозволяє використовувати переваги співробітників для досягнення результату. Ця модель може використовуватися викладачами у ході проведення занять з

метою вивчення поведінки студентів під час командної роботи. За словами Е. Андерсен, указана модель – це практичний інструмент, що дозволяє зрозуміти стилі поведінки співробітників і успішно працювати з ними, використовуючи їх сильні сторони, виявляючи їх максимальний потенціал [1, с. 142].

При створенні цієї моделі Д. У. Мерріл і Р. Рейд орієнтувались на три основні аспекти у поведінці людей: завзятість і наполегливість, швидкість реакції і здатність до адаптації (або гнучкість). Послугуючись двома характеристиками (швидкістю реакції і наполегливістю), автори моделі виділили чотири стилі поведінки: «драйвер», «експресивний», «доброзичливий» та «аналітичний». Третій аспект поведінки – гнучкість або здатність до адаптації – визначається як рівень, на якому співробітника вважають готовим до зміни звичних для нього форм поведінки заради того, щоб іншим було зручно взаємодіяти з ним [9].

Спостерігаючи за магістрантами під час командної роботи за допомогою зазначених характеристик можна визначити притаманні їм стилі поведінки, здійснити спроби передбачити інші форми їхньої поведінки і відповідні переваги для подальшої спільної діяльності. Під час спостереження можуть виникнути певні складності з визначенням стилю поведінки магістранта. Як указує Е. Андерсен, у разі їх виникнення варто застосовувати так звані «вимикачі», тобто деякі мінімальні результати, які демонструють представники кожного стилю поведінки під час роботи над проектом. Так, «драйвер» прагне виконати завдання, «експресивний» – іти вперед, «доброзичливий» намагається, щоб завдання виконувались спільними зусиллями, для «аналітика» важливо, щоб завдання було розв'язане правильно [1,

с. 164]. Зауважимо, що магістрантам, які вже мають педагогічний досвід роботи, притаманний стиль поведінки «драйвер» з незначним проявом гнучкості.

Досягнення кращих результатів і продуктивності під час роботи в команді можливе завдяки міжособистісній взаємодії її учасників. Відомо, що ефективність міжособистісної взаємодії визначається характером соціальної взаємозалежності її учасників: кооперація (позитивна взаємозалежність), суперництво або конкуренція (негативна взаємозалежність) та індивідуальна поведінка (відсутність взаємозалежності) [3, с. 32]. Лише позитивна взаємозалежність або кооперація є підґрунтям ефективної, узгодженої роботи в командах.

З позицій соціальної психології, як зазначає В. Москаленко, співробітництво передбачає узгоджені дії індивідів, спрямовані на досягнення загальних цілей із взаємною вигодою для сторін. Взаємодія на основі суперництва включає спроби випередження/пригнічення суперника, який прагне до тих же цілей. Ці типи взаємодії є полярними, вони супроводжуються протилежними почуттями, установками й орієнтаціями індивідів, які взаємодіють, що призводить до виникнення різних видів взаємин між людьми [7]. Досвід проведення навчальних занять з студентами показав, що у спільній роботі між ними частіше спостерігається конкуренція, а не співробітництво.

Для ефективного використання ігор в освітньому процесі ВНЗ виникає необхідність акумулювати знання й досвід закордонних проектувальників організаційних ігор (Д. Грей, С. Браун, Дж. Макануфо) [2], які допомагають організаціям розв'язувати проблеми ділових і міжособистих взаємин. За-

пропоновані авторами ігри дозволяють розв'язувати проблеми, що виникають під час роботи команди.

Наведемо деякі приклади застосування ігор у командній роботі. У ході заняття командам студентів пропонується виконати низку вправ: 1) ознайомитися з правилами роботи у команді, розподілити ролі між учасниками команди; 2) опрацювати теоретичний матеріал, у якому розкриваються основні положення теми, її формулювання; 3) робота з кейсами; 4) проведення обговорення командами результатів запропонованого завдання, оцінювання роботи.

Під час командної роботи важливо досягти домовленостей між учасниками, які уможливають її ефективність і результативність. Йдеться про укладення так званих «трудових угод», в яких прописується роль кожного учасника у роботі команди чи буде обиратися «керівник», правила взаємодії між учасниками, способи прийняття рішень і розв'язування конфліктів, прийнятні іншими учасниками моделі поведінки, організація роботи команди, зокрема розподіл часу, способи і правила взаємодії з учасниками інших команд або людей, які не входять до команд [5]. У процесі командної роботи магістранти повинні періодично повертатись до складених угод, щоб упевнитися в тому, що вони залишаються ефективними для групи загалом і для її учасників.

Використання у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців командних форм роботи (кооперованого навчання) супроводжується розподілом соціальних ролей серед учасників. Це може відбуватися двома шляхами: 1) викладач заздалегідь готує картки/аркуші паперу, на яких зазначені ролі та їх характеристики; 2) учасникам команди пропонується

самостійно розв'язати проблему розподілу соціальних ролей. Використання останнього варіанта може призвести до ускладнень взаємодії всередині групи. Тому у випадку, коли ролі і обов'язки чітко не зазначені викладачем, і учасникам надана можливість самим їх розподілити, пропонується провести гру RACI-матриця [2]. Методика проведення гри полягає у спільному заповненні матриці, в якій по горизонталі записані ролі, а по вертикалі – обов'язки. Усередині матриці учасники команди розписують рівні відповідальності: R. (Responsible) – виконуючий, A. (Accountable) – звітуючий або відповідаючий, C. (Consulted) – консультуючий, I. (Informed) – інформуючий. Або можна запропонувати використання ігрового прийому «Розподіл обов'язків» (автор Д. Грей) [2]. Студентам після ознайомлення з проблемою/завданням пропонується заповнити таблицю, яка складається з двох стовпчиків, що мають назву: «Хто» і «Що». У першій колонці записуються імена учасників, в іншій – напроти кожного імені гравці команди спільно вирішують і записують, що виконуватиме або за що відповідатиме той чи той учасник.

Для встановлення позитивної взаємозалежності й взаємин, орієнтованих на позитивну взаємодію між учасниками команди, доцільним вважаємо проведення таких ігор як «Інформаційна карточка», «Соціальна мережа нижньої ланки» або «Матриця взаємодії» [2].

Таким чином, використання активних методів і педагогічних технологій в освітньому процесі вищої школи сьогодні є важливою умовою підвищення якості освітньо-професійної підготовки майбутніх фахівців. Зокрема використанні ігор (ігрових прийомів) з розумним поєднанням командної й

індивідуальної форм роботи студентів сприятиме формуванню не лише спеціальних, але й універсальних компетентностей, необхідних для ефективного виконання у майбутньому професійної діяльності. Однак, використовуючи різноманітні педагогічні

технології, викладачеві варто знати їх концептуальні основи. Тому перспективами подальших наукових розвідок вважаємо розробку відповідних матеріалів для викладачів й пілотажне їх опробування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Андерсен Э. Как вырастить отличных сотрудников и превратить обыкновенных людей в замечательных исполнителей / Э. Андерсен; [пер. с англ.]. – М. : Эксмо, 2008. – 368 с.
2. Грей Д. Геймшторминг. Игры в которые играет бизнес / Грей Д., Браун С., Макануфо Дж. -Иванова С. П. Учитель XXI века: ноопсихологический подход к анализу профессионально-личностной готовности к педагогической деятельности / С. П. Иванова. – Псков : ПГПИ им. С. М. Кирова, 2002. – 228 с.
3. Календжян С. Работа в команде: ключевые факторы успеха / С. Календжян // Менеджмент. Менеджер. – 2011. – № 5. – С. 54-58.
4. Каммероу Дж. Ваш психологический тип и стиль работы / Каммероу Дж., Баргер Н., Кирби Л. ; пер. с англ. А. Багрянцевой. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2001. – 224 с.
5. Моргунов Е. Б. Лидер и его команда / Е. Б. Моргунов // Управление персоналом. – 2001. – №11 – 12. – С. 21 – 23.
6. Москаленко В. В. Психологія соціального впливу: [навч. посіб.] / В. В. Москаленко. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 448 с.
7. Рашкевич Ю. М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти : монографія / Ю. М. Рашкевич. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2014. – 168 с.
8. David W. Merrill. Personal Styles and Effective Performance / David W. Merrill, Roger H. Reid. – CRC Press, 1981. – 248 p.