

Впровадження командної роботи в навчальні проєкти

Катерина Тимофєєва

здобувачка освітньої програми

«Agile-технології розробки програмного забезпечення»,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» м. Київ, Україна,

e-mail: tymofieievak@krok.edu.ua

Олег Мушинський

аспірант кафедри управлінських технологій,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» м. Київ, Україна,

e-mail: mushinskyo@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0003-4377-8341

Стрімка глобальна трансформація, що супроводжуються зростанням невизначеності (VANI-середовище), а також становленням нового технологічного укладу суттєво змінюють вимоги до професійних навичок сучасних фахівців. Однією з провідних тенденцій розвитку є перехід до інтелектуальної економіки, яка визначає нову парадигму суспільного й економічного розвитку. У межах цього дослідження термін «інтелектуальна економіка» тлумачиться у відповідності до підходу, викладеного в роботі [1], згідно з яким інтелектуальна економіка — це надсистема виробництва, розподілу, обміну та споживання у просторі й часі, в якій інтелект, з позицій концепції сталого розвитку, є основою будь-якої діяльності соціально-економічних систем. Така діяльність пов'язана з функціонуванням, зростанням і розвитком цих систем за рахунок цілісної взаємодії чотирьох підсистем (об'єкт, процес, проєкт, середовище).

В цьому контексті інтелект можна віднести до когнітивних умінь/навичок згідно Національної рамки кваліфікацій. Попри постійне оновлення списку затребуваних компетентностей та поява нових метакогнітивних навичок, саме когнітивні здібності залишаються фундаментальними для розвитку здобувачів освіти.

Згідно взаємозв'язку дескрипторів НРК в моделі «Піраміда 3М» представленої в роботі [2], когнітивні навички визначають мислєдїяльність здобувачів освіти, забезпечуючи здатність до постановки цілей, критичного аналізу, синтезу рішень та рефлексії. На підставі наукових коментарів Россошанською О. В. до стандарту з систем управління освітніми організаціями до ключових когнітивних компетентностей майбутнього фахівця варто віднести системне та проєктне мислення, оскільки саме вони забезпечують здатність до інноваційної діяльності в умовах невизначеності та складності [3].

Незважаючи на визначальну роль когнітивних навичок у професійному становленні особистості, розвиток практичних навичок також залишається пріоритетним завданням сучасної вищої освіти. Саме практичні вміння забезпечують здатність до реалізації моделей дій у вирішенні нестандартних ситуацій, що є критично важливим у професійній діяльності фахівця будь-якого напрямку.

Однак у процесі організації освітнього середовища постає методологічно

важливе питання: яким чином інтегрувати розвиток когнітивних і практичних навичок здобувачів освіти у межах єдиної навчальної стратегії? На наш погляд вирішенням цього виклику є застосування командної роботи в структурі навчальних проєктів, яка виступає ефективною формою діяльності, що гармонійно поєднує обидві складові.

Командна робота в навчальних проєктах поєднує когнітивні та практичні навички студентів. Вона вимагає від учасників активного залучення логічного, інтуїтивного та креативного мислення для аналізу проблем, обґрунтування рішень, побудови концептуальних моделей, тобто реалізації когнітивних процесів. Паралельно з цим, командна робота потребує від студентів умінь комунікувати, координувати дії, розподіляти ролі та відповідальність, застосовувати інструменти організації праці, дотримуватися дедлайнів та адаптуватися до динамічних умов проєктної взаємодії — усі ці аспекти формують практичну складову професійної підготовки.

З одного боку, вона вимагає від учасників застосування НІКС-мислення (нечіткого, інтерактивного, креативного, системного) для аналізу проблем і прийняття рішень, тобто реалізації когнітивних навичок [4]. Паралельно з цим, командна робота потребує ефективної комунікації, співпраці, розподілу ролей, використання інструментів та методів для досягнення результату, що характерно для практичних навичок. У такий спосіб командна робота стає інтегративним механізмом, який забезпечує цілісне засвоєння освітнього матеріалу, формування професійних компетентностей і готовності до реальної командної діяльності в майбутній професійній сфері.

З метою підвищення ефективності командної роботи у навчальних проєктах авторами запропоновано алгоритм управління взаємодією команд із використанням інтегрованої моделі особистості, який поєднує чотири типи класифікації моделей особистості розробленої нами в роботі [5]. Алгоритм включає чотири послідовні етапи, що реалізуються через десять операційних кроків, і спрямований на цілісне формування, супровід, адаптацію та розвиток студентських команд у межах проєктно-орієнтованого навчання.

Перший етап — «Формування команд» — передбачає проведення анкетування, діагностики особистісних характеристик здобувачів освіти та побудову їх індивідуальних профілів, що слугують підґрунтям для обґрунтованого розподілу командних ролей.

Другий етап — «Координування команди» — включає реалізацію онбордингу (ознайомлення та адаптації учасників), а також розроблення комунікаційної стратегії команди з визначенням форматів, частоти та каналів взаємодії.

Третій етап — «Моніторинг динаміки команди» — спрямований на відстеження змін у поведінкових паттернах, виявлення конфліктних ситуацій та гнучке коригування структури ролей для підтримання ефективності командної роботи.

Завершальний, четвертий етап — «Ретроспектива команди» — передбачає проведення рефлексивного аналізу результатів взаємодії, порівняння

особистісного профілю учасників до та після проєкту, а також оцінювання командної динаміки задля формування висновків і рекомендацій на майбутнє.

Для детального представлення логіки алгоритму розглянемо кожен з його кроків окремо:

Етап 1. Крок 1 «Анкетування здобувачів». У межах цього кроку визначається визначити командні уподобання, попередній досвід, очікувану рольову позицію, бажану тематику проєкту та пріоритетні напрями розвитку компетентностей здобувачів.

Етап 1. Крок 2 «Діагностика учасників команд». Формується особистісний профіль учасника команди за чотирма критеріями: рольовий, поведінковий, ціннісний, емоційний.

Етап 1. Крок 3 «Призначення командних ролей». На підставі сформованих профілів здійснюється призначення учасників на відповідні командні ролі.

Етап 2. Крок 4 «Онбординг команди». Проводиться команда зустріч для адаптації та розуміння своїх ролей здобувачами.

Етап 2. Крок 5 «Визначення комунікаційної стратегії». Визначаються канали, інструменти, формати та частота командної взаємодії.

Етап 3. Крок 6 «Періодична повторна діагностика». Упродовж виконання проєкту здійснюється повторне оцінювання особистісного профілю з метою виявлення змін у поведінці, ролях, стилях взаємодії та рівні залученості.

Етап 3. Крок 7 «Виявлення конфліктів та зон напруги». Аналіз зворотного зв'язку, результатів спільної діяльності, ідентифікуються потенційні або актуальні міжособистісні конфлікти, зниження мотивації або відхилення від ролей.

Етап 3. Крок 8 «Корекція ролей». У разі виявлення дисфункцій команда проходить перерозподіл ролей з урахуванням результатів проміжної діагностики.

Етап 4. Крок 9 «Проведення рефлексивного опитування». Застосування опитувальників з рефлексії, які спрямовані на самооцінювання, задоволення командною взаємодією, визначення сильних сторін і труднощів у процесі реалізації проєкту.

Етап 4. Крок 10 «Порівняльний аналіз особистісного профілю». Виконується аналіз змін в особистісних характеристиках учасників до та після завершення командної роботи з метою виявлення динаміки розвитку когнітивних та емоційних навичок.

Запропонований алгоритм управління командною взаємодією в навчальних проєктах базується на розумінні особистості як цілісної системи, що визначає характер її участі у спільній діяльності. Моделі особистості виступають концептуальним ядром алгоритму, забезпечуючи основу для формування, підтримки та адаптації команд у навчальному процесі.

Алгоритм передбачає поетапну інтеграцію психотипологічного аналізу в організацію та супровід командної роботи. На етапі формування команд здійснюється діагностика індивідуальних особливостей учасників за допомогою поєднання моделей особистостей, зокрема:

- моделі командних ролей М. Белбіна та модель управлінських стилів РАЕІ І. Адизеса, що дозволяють визначити функціональну й управлінську роль кожного учасника;

- типології Майєрс–Брігґс (МБТІ) та DISC, які характеризують поведінкові й комунікативні особливості особистості;

- модель емоційного інтелекту Рувена Бар-Она та модель Хелен Фішер, що дають уявлення про емоційне реагування, стійкість до стресу й мотиваційні патерни;

- «Спіральна динаміка» та модель «Велика п'ятірка», що дозволяють оцінити ціннісні настанови, соціальну спрямованість і рівень особистісної зрілості.

Отримані результати дозволяють сформуванню особистісних профілів здобувачів, які є ключовим інструментом управління міжособистісною взаємодією у командах, розподілу ролей, запобігання конфліктам та розвитку когнітивних/прикладних навичок у межах навчального проєкту.

Ключові слова: командна робота, навчальний проєкт, модель особистості, управління взаємодією.

Список використаних джерел

1. Rach, V., Rossoshanska, O., Medvedieva O. *Management of different nature projects in the mind-economy of the bani-world. Information systems and innovative technologies in project and program management: collective monograph.* Riga : ISMA, 2023. P. 290–308. DOI: <https://doi.org/10.30837/MMP.2023.290>

2. Рач В.А. Формування базових категорій освітніх програм «компетентність» та «результати навчання» з використанням моделі «Піраміда 3М». *Освіта та наука: трансформація, відповідальність, академічна свобода: тези допов. наукової конференції (Київ, 5 березня 2021 року).* Київ. Університет "КРОК", 2021. С. 86-89. URL: <https://conf.krok.edu.ua/ONTR/ESTR/paper/view/422>

3. Россошанська О. Системи управління освітніми організаціями. *Науковий коментар до вимог з настановами щодо використання міжнародного стандарту ISO 21001:2018: науково-методичний посібник.* К. ФОП Маслаков, 2021. 94 с.

4. Рач В. А. Медведєва О.М. *Комунікаційно-знаннява онтологія формування мисленнєвої НІКС-методології менеджерів проєктів. Управління проєктами та розвиток виробництва.* 2015. №4(56). С. 109-123. URL: <http://pmdp.org.ua/images/Journal/56/11.pdf>.

5. Мушинський О.Ю. М.І. Феценко, К.В. Тимофєєва *Застосування моделей особистості для формування кіберспортивних команд. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: матеріали VI Міжнародної наукової конференції (5-6 грудня 2024 р., м. Київ).* Київ. Університет "КРОК", 2024. URL: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2024/paper/view/2322>