

Гнезділова К.М.¹

Формування здатності майбутнього викладача вищої школи до командної роботи як показник його корпоративної культури

¹ Гнезділова Кіра Миколаївна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки вищої школи і освітнього менеджменту, Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

Анотація. У статті порушується питання формування корпоративної культури майбутнього викладача вищої школи у процесі його магістерської підготовки. На основі наведених результатів дослідницько-експериментальної роботи автором доводиться, що успішність діяльності педагогічного колективу залежить від здатності викладачів працювати у команді. Впровадження у навчальний процес інноваційних педагогічних технологій створює можливості для розвитку цієї здатності.

Серед сучасних питань, які намагається вирішити вітчизняна вища школа, актуальним залишається якість підготовки в умовах магістратури майбутніх викладачів вищих навчальних закладів різного рівня акредитації. Зацікавленість цією проблемою викликана, насамперед, зростаючими вимогами з боку суспільства до викладача, який на сьогодні має володіти сукупністю певних умінь і здатностей, зокрема таких як: прагнення вибудовувати ефективну і безконфліктну міжособистісну взаємодію зі студентами, колегами, керівництвом; вирішувати конфлікти; здатність до співробітництва, до командної роботи; здатність до прийняття рішень та відповідальності за них, прояву ініціативи; виявлення толерантності; здатність до рефлексії; здатність адаптуватись до нових незвичних ситуацій, здатність до прийняття інших, до прояву поваги до колег та результатів їх праці; здатність до критики і самокритики та ін. Саме вони складають основу для вибудовування корпоративних відносин в освітній організації, що визначає рівень сформованості корпоративної культури викладача.

Проведений у ході дослідження аналіз науково-педагогічної літератури свідчить про те, що сучасна наука має чимало теоретичних і практичних надбань стосовно різноманітних аспектів підготовки майбутніх викладачів у вищому навчальному закладі (Н. В. Гузій, О. І. Гура, О. А. Дубасенюк, А. І. Кузьмінський, Н. В. Кічук, І. Ф. Ісаєв, В. А. Семиченко, С. О. Сисоєва, М. І. Сметанський та ін.). Однак зауважимо, що формуванню корпоративної культури майбутнього викладача вищої школи приділяється недостатня увага.

З огляду на зазначене вище, вважаємо за необхідне: узагальнити певні висновки попередньо проведеного діагностування корпоративної культури університету з метою виявлення компонент корпоративної культури викладача вищої школи, включення яких в систему підготовки майбутнього викладача ВНЗ забезпечує ефективність процесу формування його корпоративної

культури; на основі сформульованих висновків визначити напрями професійної підготовки магістрантів – майбутніх викладачів, одним з яких є інтенсифікація процесу навчання шляхом упровадження інноваційних педагогічних технологій, зокрема ігор з використанням командної та індивідуальної форм роботи магістрантів.

У ході проведення дослідницько-експериментальної роботи перевірялось гіпотетичне припущення, що запропоновані параметри відповідно до розробленої моделі корпоративної культури ВНЗ дозволяють визначити основні компоненти корпоративної культури викладачів. При цьому зауважимо, що параметри були обрані таким чином, що за їх допомогою можна оцінити можливості, які надано корпоративною культурою університету викладачам вищого навчального закладу.

За результатами діагностування загального стану корпоративної культури університету з метою виявлення компонентів корпоративної культури викладачів було встановлено, що для більшості респондентів (55,9 %) взаємодія між викладачами в університеті характеризується такими показниками, як відкритість, взаємодопомога, спільний розгляд існуючих проблем. При цьому 61,3 % викладачів під час виконання спільної справи (розробка проєктів, підготовка нормативних документів, організація і проведення конференції, науково-методичних семінарів та ін.) намагається коректувати відносини з колегами задля досягнення необхідного результату. У 29 % респондентів під час спільної роботи з викладачами виникає прагнення до встановлення ефективних позитивних взаємовідносин з колегами, вони всіляко намагаються їх досягти, але якщо відносини шкодять справі, вони поступаються ними.

У ході статистичної обробки даних виявлено позитивний кореляційний зв'язок ($r=0,68$, рівень значущості $p<0,001$) між допомогою з боку колег і характером стосунків між ними.

З огляду на отримані результати припускаємо, що одним із компонентів корпоративної культури викладача вищої школи є корпоративні відносини. Вважаємо, що рівень сформованості вказаного компоненту визначається ціннісно-мотиваційним, когнітивним, діяльнісно-творчим та рефлексивним критеріями. Для досягнення ефективності формування корпоративної культури майбутнього викладача вважаємо за необхідне використання у процесі магістерської підготовки інноваційних педагогічних технологій, що спрямовані на розвиток та формування у магістрантів: прагнення до позитивної міжособистісної взаємодії під виконання спільного завдання; системи знань з основ міжособистісної взаємодії в колективі, команді; здатності до прийняття рішень та відповідальності за них; здатності адаптуватись до нових незвичних ситуацій; проводити аналіз і об'єктивно оцінювати результати власної діяльності й інших магістрантів та ін.

Проведений аналіз наукових доробків вітчизняних та закордонних дослідників беззаперечно доводить важливість упровадження у навчальний процес вищого навчального закладу різноманітних інновацій. Вважаємо, що з метою формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи у процесі магістерської підготовки важливим є використання ігор з поєднанням командної й індивідуальної форм роботи. Слід зауважити, що водночас застосування вищезгаданих методів роботи вимагає від викладачів вищої школи, по-перше, знань про основні положення групової/командної роботи, а по-друге – роботу в групах/командах, що організована викладачем, повинна визначатися й спрямованістю студентів на такий вид роботи. Тому вважаємо за необхідне звернутися до праць, присвячених цій проблематиці, узагальнити результати дослідницько-експериментальної роботи з вивчення спрямованості магістрантів до роботи в групі/команді, що визначається індивідуальним характером сприйняття дій групи.

На думку дослідників, командна робота містить у собі три основні складові: завдання або те, що вони збираються робити; процес або те, як вони збираються це робити; взаємовідносини або те, як вони збираються взаємодіяти один з одним [5, 119]. Як бачимо, автори орієнтуються на узагальнені компоненти: завдання, процес і взаємодія.

На відміну від попередніх дослідників, Є.Б. Моргунов більш детально характеризує сутність команди і чинників, що впливають на ефективність її діяльності:

1. команда є специфічною формою малої формальної групи, водночас деякі з явищ, що при-

таманні малій групі, не підходять до характеристик команди;

2. учасниками команди виступають професіонали, які в організації можуть бути рівними за статусом (вважаємо, що на це слід орієнтувати майбутніх фахівців);

3. команди утворено для вирішення суто ділової задачі (ситуації), яка визначає рольовий склад, перелік умінь, якими повинні володіти її учасники, терміни виконання задачі і ступінь контролю за командою з боку керівництва;

4. чинники, що впливають на команду: компетентність членів команди та їх очікування й уподобання; центральність ролі члена в команді; тиск на команду з боку зовнішнього середовища [6].

Результати теоретичного аналізу джерел інформації показали, що науковці пропонують різноманітні способи підвищення ефективності роботи команд. Так, на думку Дж. Каммероу, Н. Баргер, Л. Кірбі, знання про психологічні типи співробітників, які є безпосередніми учасниками команди, дозволяють не лише спрямовувати роботу на вирішення поставленого завдання, але й усувати конфліктні ситуації.

Інші дослідники та практики HR-менеджменту (Е. Андерсен, Д.У. Мерріл, Р. Рейд) пропонують застосовувати у процесі роботи команди поведінкову модель Social Style™, що дозволяє для досягнення результату використовувати переваги того чи іншого співробітника. Більш детально зупинимось на описі вищезгаданої моделі, оскільки в процесі проведення дослідницько-експериментальної роботи з проблеми формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи саме її було й використано для спостереження за поведінкою магістрантів у процесі їх роботи в команді/групі. За словами Е. Андерсен, вказана модель – це практичний інструмент, що дозволяє зрозуміти стилі поведінки співробітників і успішно працювати з ними, використовуючи їх сильні сторони, виявляючи їх максимальний потенціал [1, 142].

При створенні моделі Social Style™ дослідники орієнтувались на три основні аспекти в поведінці людей: завзятість і наполегливість, швидкість реакції і здатність до адаптації (або гнучкість). Накладання перших двох аспектів (завзятість і швидкість реакції) дозволило авторам моделі виділити чотири стилі поведінки: «драйвер», «експресивний», «доброзичливий» та «аналітичний». Третій аспект поведінки – гнучкість або здатність до адаптації – застосовується відповідно до вказаних стилів поведінки і визначається як рівень, на якому співробітника вважають готовим до зміни звичних для нього форм

поведінки заради того, щоб іншим було зручно взаємодіяти з ним [7].

Однак, як вказує Е. Андерсен, у разі виникнення труднощів із визначенням стилю поведінки людини, 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» – йти вперед, «доброзичливий» намагається, щоб задачі виконувались спільними зусиллями, для «аналітика» важливо, щоб задача була розв'язана правильно [1, 164-165].

Досягнення кращих результатів та продуктивності під час роботи в групі/команді можливе, насамперед, за рахунок міжособистісної взаємодії її учасників. Відомо, що ефективність міжособистісної взаємодії (соціально-психологічна теорія співробітництва і суперництва М. Дойча) визначається характером соціальної взаємозалежності її учасників: кооперація (позитивна взаємозалежність), суперництво або конкуренція (негативна взаємозалежність) та індивідуальна поведінка (відсутність взаємозалежності) [3, 32]. Лише позитивна взаємозалежність або кооперація є підґрунтям ефективної, узгодженої роботи в групах/командах.

Значимо, що окрім зазначених вище способів існують й інші, але всі вони дозволяють налагодити міжособистісну взаємодію між членами групи/команди, що є гарантом успішної роботи команди і здобуття очікуваних результатів. Дослідники психологічних типів співробітників і, відповідно, стилів роботи зазначають: «...у багатьох людей робота в команді викликає утруднення і фрустрацію. Коли діяльність команди неефективна, у майбутньому це викликає фруструвальне згадування – злобу на тих, з ким було важко працювати, відчуття власної некомпетентності» [5, 134].

У процесі формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи для організації навчального процесу із використанням ігор виникла необхідність акумулювати знання з досвіду роботи закордонних проектувальників спільних ігор (Д. Грей, С. Браун, Дж. Макануфо), які допомагають організаціям різних сфер діяльності у розв'язанні серйозних проблем. Запропоновані авторами ігри дозволяють також вирішити проблеми, що виникають під час роботи команди. Дослідники, надаючи настанови з конструювання ігор, пропонують виділяти у грі такі основні компоненти: мета, ігровий простір, границі (межі), правила взаємодії, артефакти [2].

Як вказувалося вище, важливим аспектом проблеми є вивчення спрямованості майбутніх

викладачів вищої школи до роботи у групі/команді, робочій групі для вирішення задач і ситуацій. Мова йде про міжособистісне сприйняття учасників групи/команди. При цьому важливо те, що міжособистісне сприйняття в групі залежить не лише від таких чинників, як соціальні установки, минулий досвід, особливості сприйняття, характер міжособистісних взаємин, але й від ставлення індивіду до групи. Сприйняття індивідом групи є своєрідним фоном, на якому протікає міжособистісне сприйняття [4, 507].

З метою вивчення спрямованості магістрантів на командну роботу була використана методика «Дослідження сприйняття індивідом групи» (автор Є. В. Залюбовська). Відповідно до цієї методики визначалися три основні типи сприйняття індивідом групи або спрямованості: індивідуалістична, колективістська та прагматична. В якості показника типу сприйняття виступала роль групи в індивідуальній діяльності особи, яка її сприймає.

У дослідницько-експериментальній роботі взяли участь магістранти – майбутні викладачі, яких умовно було об'єднано у дві групи. До першої групи увійшли студенти, які навчаються за магістерською програмою на основі освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» або «спеціаліст». Друга група включала слухачів магістратури на базі освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст», які вже мають досвід роботи (від 2 років) в навчальних закладах, зокрема й у ВНЗ України. Всього у дослідженні брали участь 283 магістрантів, які навчаються у ВНЗ різних регіонів України. Слід зауважити, що описана методика входила у розроблений опитувальник з дослідження рівня сформованості корпоративної культури магістрантів, тому для повноцінної статистичної обробки даних враховувалась і відсутність відповідей респондентів.

Результати обробки отриманих даних свідчать, що окрім «чистих» типів спрямованості присутні й «змішані» типи, такі як: індивідуалістично-колективна, колективно-прагматична, індивідуалістично-прагматична. Так, встановлено, що 53,3 % респондентам притаманна колективна спрямованість, вони сприймають групу як самостійну цінність. Індивідуалістична спрямованість характерна для 23,9 % магістрантів, прагматична виявлена у 4,2 %. Індивідуалістично-колективна, колективно-прагматична і індивідуалістично-прагматична типи спрямованості притаманні відповідно 8,9 % 4,6 % та 1,2 % респондентів.

Узагальнено результати здійсненого наукового пошуку. Одним з компонент корпоративної культури викладача вищої школи є корпоративні

стосунки, роль яких найбільше виявляється за умов активної взаємодії з колегами при організації командної роботи. Виокремлено чисті та змішані типи спрямованості майбутніх викладачів на командну роботу. Дослідження виявило певну суперечність, сутність якої полягає у тому, що більшість магістрантів спрямовані на колективну роботу, але не готові й нездатні працювати спільно над виконанням завдання проекту, що й засвідчило проведення перших занять з використанням ігрових методів і роботи в команді.

Вважаємо, що для впровадження ефективної командної/групової роботи у процес професійної підготовки майбутніх фахівців, викладачам пе-

редусім необхідні знання щодо основних положень роботи у команді. Успішність діяльності команди залежить від багатьох чинників, зокрема встановлення позитивної взаємодії, створення необхідних умов, а також сприйняття окремого учасника групи. Корисним є внесення у розробку ігор, яка включає як командну, так й індивідуальну роботу учасників навчального процесу, досвіду роботи тренерів з HR-менеджменту. Перспективою подальших наукових пошуків вбачаємо у вивченні взаємозв'язку між здатністю магістрантів працювати у команді і мірою довіри до себе під час спільної роботи.

ЛІТЕРАТУРА

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. – СПб.: Питер 2012. – 288 с.
3. Иванова С.П. Учитель XXI века: ноопсихологический подход к анализу профессионально-личностной готовности к педагогической деятельности / С.П. Иванова. – Псков: ПГПИ им. С.М. Ки-рова, 2002. – 228 с.
4. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2009. – 576 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»).
5. 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.
6. Моргунов Е.Б. Лидер и его команда / Е.Б. Моргунов // Управление персоналом. – 2001. – №11-12. – С. 21-23.
7. David W. Merrill. Reid Personal Styles and Effective Performance / David W. Merrill, Roger H. – CRC Press, 1981. – 248 p.

REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Andersen Je. Kak vyrastit' otlichnyh sotrudnikov i prevratit' obyknovennyh ljudej v zamechatel'nyh ispolnitelej / Je. Andersen; [per. s angl.]. – М. : Eksmo, 2008. – 368 s.
2. Grej D. Gejmshtorming. Igry v kotorye igraet biznes /Grej D., Braun S., Makanufo Dzh. □ SPb.: Piter 2012. – 288 s.
3. Ivanova S. P. Uchitel' NHI veka: noopsihologicheskij podhod k analizu professional'no-lichnostnoj gotovnosti k pedagogicheskoy dejatel'nosti / S. P. Ivanova. – Pskov: PGPI im. S. M. Kirova, 2002. – 228 s.
4. Il'in E. P. Psihologija obshhenija i mezhlichnostnyh otnoshenij / E. P. Il'in. – SPb. : Piter, 2009. – 576 s.: il. – (Serija «Mastera psihologii»).
5. Kammerou Dzh. Vash psihologicheskij tip i stil' raboty / Kammerou Dzh., Barger N., Kirbi L. ; per. s angl. A. Bagrjancevoj. – М. : Izd-vo Instituta Psihoterapii, 2001. – 224 s.
6. Morgunov E. B. Lider i ego komanda / E. B. Morgunov // Upravlenie personalom. – 2001. – №11-12. – S. 21-23.
7. David W. Merrill. Reid Personal Styles and Effective Performance / David W. Merrill, Roger H. – CRC Press, 1981. – 248 p.

Gnezdilova K.N. Ways to develop teamwork skills of postgraduate students trained to be future university instructors as an indicator of their corporate culture

Abstract. The paper addresses the issue of how a future university instructor acquires corporate culture during the master training. The author introduces diagnostic results that show the university corporate culture level and identify the components of the instructor's corporate culture. These data indicate that the success of the university teaching depends on the ability of faculty to work in a team, which is indicative of their corporate culture level. The introduction of the innovative educational technologies to the educational process creates conditions for the development of future university instructors' willingness to interact effectively while working on the projects, the ability to adapt to new unfamiliar situations, the ability to make decisions and be ready to face the responsibility, the ability to analyze peers' works and be able of self-criticism. The ability to introduce innovative methods and techniques into the educational process requires knowledge of the main principles of teamwork. An important aspect is also university instructor's ability to identify students' readiness for teamwork. The success of the team depends on various factors that include the establishment

of positive interaction, creation of necessary conditions, as well as the perception of the individual members of the group. Generalization of domestic and international experience allows us to describe commonly used methods of increasing the effectiveness of teamwork. To study the level of readiness of the postgraduate students to work in a team we use a technique that allows us to define three main individual attitudes to the perception of teamwork: individualistic, collectivist, and pragmatic. The results of the experimental work prove that all postgraduate students fall under several categories such as 'pure' type, 'mixed', and the type with the dominance of the collectivist orientation. In the course of the study we revealed a contradiction: although most postgraduate students who train to be future university instructors are characterized by the 'collectivist' culture, they have shown unwillingness to work in teams.

Key words: a university instructor's corporate culture, corporate relations, teamwork, interpersonal communication, focus on teamwork.

Гнездилова К.Н. Формирование способности будущего преподавателя высшей школы к командной работе как показатель его корпоративной культуры. В статье затрагивается вопрос формирования корпоративной культуры будущего преподавателя высшей школы в процессе его магистерской подготовки. Автором приводятся результаты диагностики корпоративной культуры университета, цель проведения которой состояла в выявлении компонент корпоративной культуры преподавателя. Приведенные данные указывают на то, что успешность деятельности педагогического коллектива университета зависит от способности преподавателей высшей школы работать в команде, что является показателем уровня сформированности их корпоративной культуры. Внедрение в учебный процесс инновационных педагогических технологий создает условие для развития у будущих преподавателей высшей школы стремление к позитивному взаимодействию в ходе выполнения общего задания, способности адаптироваться в новых незнакомых ситуациях, способности к принятию решений и ответственности за них, способности к критике и самокритике и т.д. Для организации учебного процесса с применением инновационных методов требуются знания об основных положениях командной работы. Важным аспектом является также определение преподавателем направленности студентов на такой вид работы. Успешность деятельности команды зависит от многих факторов, в частности установление позитивного взаимодействия, создания необходимых условий, а также восприятия отдельного участника группы. Обобщение отечественного и зарубежного опыта позволяет описать часто используемые способы повышения эффективности командной работы. С целью изучения направленности магистрантов на работу в команде применяется методика, которая позволяет определить три основные типы принятия индивидом группы: индивидуалистическая, коллективистская и прагматическая. Результаты проведенной экспериментальной работы свидетельствуют о наличии у студентов как «чистых» типов направленности, так и «смешанных», а также доминировании коллективистской направленности. В ходе исследования выявлено противоречие: большинству будущих преподавателей высшей школы присуща коллективистская направленность, однако они продемонстрировали неготовность участвовать в командной работе.

Ключевые слова: корпоративная культура преподавателя высшей школы, корпоративные отношения, работа в команде, межличностное взаимодействие, направленность на работу в команде.