

**Ольга Сорока**  
професор, доктор педагогічних наук,  
професор кафедри соціальної роботи та  
менеджменту соціокультурної діяльності  
Тернопільський національний педагогічний університет  
імені Володимира Гнатюка  
**Костянтин Щербина**  
аспірант  
Тернопільський національний педагогічний університет  
імені Володимира Гнатюка  
м. Тернопіль

## **МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦЮВАТИ В КОМАНДІ У МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ**

*Автори піднімають питання щодо розкриття методичних аспектів формування «компетентності працювати в команді» у майбутніх менеджерів. Наголошено на тому, що саме компетентнісний підхід є ефективним у процесі формування означеної компетентності майбутніх менеджерів. Представлено ознаки команди й ролі позиції менеджера в команді. Запропоновано в якості дієвого інструменту формування «компетентності працювати в команді» використовувати тренінг.*

**Ключові слова:** компетентність, компетентність працювати в команді, майбутній менеджер, командний підхід.

Сучасний менеджер повинен мати готовність жити і працювати в умовах безперервно мінливого світу і бути не тільки професійно грамотним, а й соціально-компетентним фахівцем. Одним із шляхів розв'язання цієї проблеми є організація навчання у закладі вищої освіти на основі компетентнісного підходу, який передбачає застосування знань, умінь і навичок у нестандартних ситуаціях, сприяє набуттю досвіду самостійної, творчої та ініціативної діяльності, розвиває універсальні вміння особистості, що дають змогу ефективно діяти у будь-якій життєвій і професійній ситуаціях.

Наголосимо на тому, що базовою категорією означеного походження поняття «компетентність» і «компетенція». З позиції С. Уїддета та С. Холіфорда, компетенція – це здатність менеджера діяти відповідно до стандартів, прийнятих в організації. Відповідно, компетентність розглядають як рівень освоєння компетенції, що дає змогу забезпечити досягнення високих особистісних та організаційних результатів [6]. У нашому розумінні, компетентність є сукупністю знань, умінь, здібностей фахівця, необхідних для його самовдосконалення, самореалізації та ефективно професійної діяльності у певній сфері.

Як показує практика, введення компетентнісного підходу у вітчизняну освіту обумовлено загальноєвропейською тенденцією перебудови системи вищої освіти та передбачає глибокі системні перетворення, що стосуються мети, змісту, форм, методів і засобів навчання та контролю, освітнього середовища, діяльності викладачів і студентів тощо. У зв'язку з цим постає питання розробки моделі компетентного конкурентоспроможного фахівця – майбутнього менеджера.

У нашому баченні, майбутній менеджер повинен мати комплекс сформованих загальнокультурних і професійних компетентностей відповідно до завдань професійної діяльності. Однією з ключових компетентностей майбутнього менеджера вважаємо «компетентність працювати в команді». У США та країнах Західної Європи концепція *team spirit* (командний дух) та *teambuilding* (створення команди) набули поширення і почали активно застосовуватися менеджерами ще в 50-ті роки ХХ століття.

У науковій психолого-педагогічній літературі [3] поняття «робота в команді» передбачає комплекс таких умінь, а саме: швидко адаптуватися в новому колективі та виконувати свою частину роботи у загальному ритмі; вибудовувати конструктивний діалог із будь-якою людиною; аргументовано переконувати колег у правильності запропонованого рішення; визнавати свої помилки та приймати чужу точку зору; делегувати повноваження; керувати і підпорядковуватися залежно від поставлених перед колективом завдань; стримувати особисті амбіції та приходити на допомогу колегам; керувати своїми емоціями та абстрагуватися від особистих симпатій/ антипатій тощо. Цікавими для нашого дослідження є наукові розвідки Д. Мей та С. Шворер щодо визначення характеристик, притаманних ефективній команді. Йдеться про успішність виконуваної діяльності; вербальне підкріплення і заохочення; формування позитивного соціального оточення; інтерпретацію і розв'язання проблем, пов'язаних зі стресом в ході виконання роботи тощо.

Під «командою» розуміють групу однодумців, які співпрацюють один з одним для досягнення спільних цілей. В результаті такої взаємодії з'являється можливість досягти набагато більше високих результатів, ніж працюючи поодиноці [5].

На основі узагальнення поглядів науковців [2; 7], ми визначили ознаки команди, а саме: близькість сприйняття цінностей та цілей, їхня унікальність; єдині «мовленнєві модулі», розуміння з «півслова»; надання пріоритету поставленим цілям; акцент командної уваги на вирішенні проблеми, а не на пошуку винних; загальні правила, що розділяють всі члени колективу; чіткий розподіл функцій; спільні цінності, традиції, символіка; унікальність команди «ми – вони». Слід враховувати той факт,

що кількість членів команди, зазвичай, варіюється від 15 до 20 людей. Команда передбачає розподіл ролей, побудованих за принципом взаємодоповнення.

У ході вивчення означеної проблематики, доцільно охарактеризувати погляди відомого на Заході фахівця у галузі командування Р. Белбіна. Повністю підтримуємо позицію вченого в тому, що успішна команда не повинна складатися суцільно із «зірок», вона повинна бути збалансованою, мати у своєму складі людей, які грають різні ролі. Р. Белбін виокремлює такі ролі менеджера, як-от: координатор (керівник); контролер; натхненник команди; мотиватор; аналітик; реалізатор (організатор, «робоча бджілка»); генератор ідей; дослідник ресурсів (постачальник); спеціаліст. Також він запропонував діагностичний інструментарій для визначення установок та здібностей людей до певних командних ролей [1]. Іншими словами можемо констатувати, що в процесі командування необхідно враховувати схильність членів команди до тієї чи іншої ролі.

Усе сказане вище ставить питання про необхідність підготовки майбутніх менеджерів до роботи у команді ще на етапі професійного навчання у ЗВО. Формування «компетентності працювати в команді» потребує досить тривалого часу і має здійснюватись протягом усіх років навчання у ЗВО. Насамперед, ця робота має бути спрямована на вивчення самого себе – самодіагностику: своїх інтересів, здібностей, схильностей до тієї чи іншої командної ролі, а також на набуття знань та вироблення практичних умінь – комунікативних, організаторських, лідерських, управлінських тощо.

Пропонуємо використовувати для цього нетрадиційні форми організації навчання, такі як тренінг (наприклад, «Тренінг особистісного зростання», «Комунікативний тренінг», «Тренінг самопрезентації», «Тренінг розвитку лідерських якостей» тощо), розбір та аналіз кейсів (кейс-метод), ділові, рольові та колективні ситуаційні ігри, в яких розігруються змодельовані професійні ситуації, максимально наближені до реальних. З практичної точки зору важливе значення має проєктна діяльність. Розробка професійно орієнтованих та соціальних проєктів допомагає отримати практичний досвід роботи в команді, який здобувається ще під час навчання у ЗВО та є основою для подальшої професійної діяльності. Спираючись на наукові доробки І. Матійків [4], пропонуємо для практичної реалізації тренінгу формування компетентності працювати в команді для менеджерів застосовувати такі методи: «криголами», інтерактивні міні-лекції, міні-дискусії, мозковий штурм, гронування, модерацію, «акваріум», творчу працю, самодіагностику, мотивувальний контроль тощо.

#### **Список використаних джерел**

1. Белбин Р. Мерекит Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. Пер. с англ. М.: НІРРО, 2003. 315 с.
2. Драч І. І. Командний менеджмент як умова реалізації компетентнісного управління підготовкою майбутніх фахівців. *Scientific Journal «ScienceRise»*. 2015. № 6/5(11). С. 8–12.
3. Комарова Е. В., Редина Н. И. Управление командами : учебное пособие. Днепропетровск: Днепропетровская государственная финансовая академия, 2014. 212 с.
4. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності : навч.-метод. Посібник. Київ : Педагогічна думка, 2012. 112 с.
5. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононец Н. В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с.
6. Уиддет, С. Руководство по компетенциям. М. : НІРРО, 2005.
7. Шавкун І. Г. Командний менеджмент: аксіологічний вимір. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2010. № 42. С. 218–226.

**Ірина Туровська**

*аспірантка*

*Тернопільський національний педагогічний університет*

*імені Володимира Гнатюка*

*м. Тернопіль*

## **ТРЕНІНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНО-МОВЛЕННЕВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ МЕДИЧНИХ КОЛЕДЖІВ**

*Авторка піднімає питання щодо розкриття ефективності тренінгу як засобу формування професійно-мовленнєвої компетентності студентів медичних коледжів. Наголошено на тому, що соціально-психологічний тренінг являє собою методом навмисних змін психологічних феноменів людини та групи. Запропоновано проводити тренінгові програми, розраховані на 6–8 занять..*

**Ключові слова:** *професійно-мовленнєва компетентність, тренінг, студенти медичних коледжів.*

Сучасна система медичної освіти активно модернізується у зв'язку з внутрішніми та зовнішніми потребами країни з метою формування компетентних фахівців медичного профілю на рівні вимог світових стандартів якості. Цей процес пов'язаний із зміною змісту освітньої