

Кузнєцова Оксана Володимирівна,

завідувачка кафедри дошкільної і початкової освіти КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради», кандидат психологічних наук, доцент

Ростя Анна Володимирівна,

здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради»

ПРОФЕСІЙНІ КОМАНДИ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ: ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА ЕТАПИ РОЗВИТКУ

Сьогодні, в часи глобальних зрушень у сфері освіти, реальних змін потребує підхід до управління й організації роботи закладу освіти. Нові виклики вимагають нетривіальних рішень. Одним з нововведень, що запозичене зі сфери бізнесу, є створення професійних команд у закладі освіти. Це поняття займає місце поряд з такими знайомими визначеннями, як колектив, робочий або професійний, група, комісія тощо.

Кузьмінський А. І., цитуючи А.С. Макаренка, визначає колектив як групу людей, які об'єднані спільною метою, мають соціальне значення, мають органи самоврядування та працюють для досягнення мети. Отже, для дієвого колективу характерні взаємозалежні ознаки: спільна мета, колективна діяльність, наявність органів самоврядування [5].

Саме поняття «колектив» можна вважати універсальним, що застосовується у будь-якій сфері життя. Так, колективи можуть бути: первинні (клас, відділ, рота); сімейні (члени родини); загальноорганізаційні (педпрацівники та учні разом); виробничі

(професіонали одного напрямку); тимчасові (члени клубів за інтересами, хобі).

Саме виробничі колективи найближчі до поняття «професійна команда». Від звичайної групи, колективу, об'єднання чи комісії, професійна команда відрізняється структурою, функціями, а особливо, процесом і отриманим результатом їхньої діяльності.

Аналіз поглядів різних авторів дав змогу узагальнити визначення поняття «команда» і визначити специфічні ознаки команд у освітніх закладах.

Так, Лук'янихін В. О., Лук'янихіна О. А., Вовченко В. Р. відмічають, що «команда – це цілеспрямовано сформована група працівників, що свідомо і згуртовано працюють з певною метою на основі професійних компетентностей, взаєморозуміння і довіри для досягнення результату в межах своїх обов'язків та відповідальності, що сприяє розвитку усіх членів команди, налагодженню ефективних організаційних зв'язків та синергетичному ефекту їх взаємодії» [8].

На думку Л. Карамушки та О. Філь, професійна команда освітнього закладу – це команда, яка має: спільну ціль; спільну мету, яка співпадає з інтересами членів команди; ролі членів команди взаємозамінні та взаємодоповнюючі; лідером команди є керівник [4].

Професійна команда освітньої організації відповідає всім характеристикам команди, але має і відмінні ознаки. Спробуємо визначити ознаки професійних команд саме освітнього закладу:

- робота на добровільних засадах;
- мотивація – не матеріальна компенсація за роботу в команді, а отримання інтелектуального контенту (підручник, авторська навчальна програма, методична розробка тощо);
- як наслідок – може бути позачергова атестація (сертифікація) на підвищення категорії або отримання педагогічного звання;
- як результат – видання нових підручників, освітніх програм, стандартів, ліцензій (для ЗП(ПТ)О та ЗВО); апробація і запровадження вищеперерахованого до освітнього процесу.

Науковці виділяють різні типи професійних команд.

Якщо розглядати команди за складом та напрямом діяльності, можна виділити: функціональні, мультидисциплінарні, самокеровані [3, 6].

У залежності від поставлених цілей виділяють: дорадчі, виробничі, проектні, іноді – групи дій [7].

Сам процес формування професійної команди складний, трудомісткий і довготривалий. Трапляються випадки, коли цей процес нескінченний. Створюючи команду необхідно врахувати багато складових (модель команди, ролі членів команди та інше) та проробити всі етапи створення та розвитку професійних команд.

Науковці виділяють п'ять основних етапів розвитку професійної команди:

- 1) формування (стадії розвитку, що проходить команда);
- 2) штурм (визначаються ролі членів команди);
- 3) нормалізація (взаємодія всіх членів команди);
- 4) розвитку (самоврядування, самоорганізація);
- 5) розпуск (для команд, які мали тимчасові завдання) [4, 9, 10].

В кожній команді при її створенні та розвитку відбувається багаточисельні зміни та процеси, які називають груповою динамікою. Тобто, рівень розвитку команди, її структура, є результатом групової динаміки [2].

Всі процеси всередині команди пов'язані із взаємодією членів команди один з одним, з навколишнім середовищем або з іншими командами. Під час будь якої взаємодії, кожен учасник команди проявляє себе в тій чи іншій ролі, змінює свою поведінку, висловлює свою думку. На основі цих взаємодій і реакцій були виділені наступні ролі членів команди: «генератор ідей», «дослідник ресурсів», «координатор», «мотиватор», «аналітик», «натхненник команди», «реалізатор», «контролер», «спеціаліст» [1]. Зрозуміло, що вибір ролі залежить від якостей та здібностей самої особистості. Інколи спостерігається зміна ролей між членами команди або виконання декількох ролей одночасно одним його учасником.

Оцінити вже створену та функціонуючу команду можна за різноманітними критеріями, яким повинна відповідати професійна

команда. Керуючись власним досвідом та набутими знанням можна виділити наступні

- критерії професійної команди:
- єдина та зрозуміла ціль;
- наявність лідера;
- опора на критичне мислення;
- взаємоповага та довіра між членами команди та лідером;
- 3 К (комунікація, кооперація, координація).

Останній пункт дуже важливий для ефективної та злагодженої роботи команди. Дотримуючись 3К можна скоротити багато часу на виконання непотрібної роботи (координація) або виконання завдань декілька разів різними членами команди (комунікація), також виконати поставлене завдання швидше (кооперація).

На основі здійснено аналізу можемо стверджувати, що під час реформування освіти, відбуваються значні зміни як в освітньому процесі, так і в управлінських підходах. Професійна команда у закладі освіти – це новий виклик та нові можливості. Як показує практика, за рахунок своєї відносно малої чисельності, іншим підходом та темпом до вирішення завдань – професійна команда набагато ефективніша та менш витратна функціональна одиниця сучасного закладу освіти.

Список використаних джерел

1. Белбін Р. М. Типи ролей у командах менеджерів. Пер. з англ. М. : НІРРО, 2003. 232 с.
2. Коpecь Л. Класичні експерименти в психології: навч. посібник. К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2010. 283 с.
3. Савельєва В. С. Психологія управління: навчальний посібник. К. : В.Д «Професіонал», 2005. 320 с.
4. Карамушка Л. М., Філь О. А. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій): монографія. К. : Фірма «ІНКОС», 2007. 268 с., іл.

5. Кузьмінський А. І., Омеляненко В. Л. Педагогіка у запитаннях і відповідях : навч. посіб. К. : Знання, 2006. 311с.
6. Подольська Е. А., Подольська Т. В. Соціологія: 100 питань – 100 відповідей. Київ : Фірма «ІНКОС», 2009. 352 с.
7. Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль : Крок, 2017 р. 252 с.
8. Лук'янихін В. О., Лук'янихіна О. А., Вовченко В. Р. Науково-методичні підходи до формування й оцінки роботи команд у науково-освітніх проєктах. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*. 2019. № 1. С.139–148.
9. Муха Р. А. Команда, її сутність та особливості розвитку. *Ефективна економіка*. № 8. 2015. URL: : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4253>.
10. «Team models. Different types of teams», [Online], available at: URL : <http://www.managementstudyguide.com/team-models.htm>.