

ІННОВАЦІЙНІ ОСВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ У СТУДЕНТІВ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ РОБОТИ В КОМАНДІ

Скороходов В.А.,

канд. т. наук,

професор, проректор

*Морського інституту післядипломної освіти
імені контр-адмірала Ф. Ф. Ушакова*

Шевчук С.П.,

канд. пед. наук, професор

Шевчук О.С.,

канд. пед. наук, доцент,

доцент кафедри психології,

Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського

У статті узагальнено досвід авторів упровадження інноваційних освітніх технологій у процес формування у студентів компетентностей роботи в команді. Спостереження, тестування, опитування, есе і аналіз портфоліо студентів засвідчили, що формування розглянутих компетентностей досить ефективно здійснюється з використанням таких інноваційних освітніх технологій, як фасилітація, ділові та рольові ігри, аналіз конкретних ситуацій, тренінги, освітній коучинг, есе, портфоліо досягнень. Важливим чинником успішності опанування компетентностей командної роботи є інформаційні технології. Згідно концепції «Освіта 3.0» використання інформаційних ресурсів і сервісів Інтернет сприяє значному розширенню можливостей навчального процесу щодо формування у студентів даних компетентностей.

Ключові слова: компетентності командної роботи, інноваційні освітні технології, фасилітація, ділові та рольові ігри, аналіз конкретних ситуацій, тренінги, освітній коучинг, есе, портфоліо досягнень, концепція «Освіта 3.0».

В статье обобщен опыт авторов внедрения инновационных образовательных технологий в процесс формирования у студентов компетентностей работы в команде. Наблюдение, тестирование, опросы, эссе и анализ портфолио студентов показали, что формирование рассмотренных компетентностей достаточно эффективно осуществляется с использованием таких инновационных образовательных технологий, как фасилитация, деловые и ролевые игры, анализ конкретных ситуаций, тренинги, образовательный коучинг, эссе, портфолио достижений. Важным фактором успешности освоения компетентностей командной работы являются информационные технологии. Согласно концепции «Образование 3.0» использование информационных ресурсов и сервисов Интернет способствует значительному расширению возможностей учебного процесса по формированию у студентов данных компетентностей.

Ключевые слова: компетентности командной работы, инновационные образовательные технологии, фасилитация, деловые и ролевые игры, анализ конкретных ситуаций, тренинги, образовательный коучинг, эссе, портфолио достижений, концепция «Образование 3.0».

Skorokhodov V.A., Shevchuk S.P., Shevchuk O.S. INNOVATIVE EDUCATION TECHNOLOGIES OF FORMATION STUDENTS' COMPETENCES IN TEAMWORK

The article summarizes the authors' experience of introducing innovative educational technologies to forming students' competence of teamwork. Surveillance, testing, surveys, essays and analysis of the students' portfolio showed that the formation competences is effectively implemented using innovative educational technologies such as facilitation, business and roles plays, case studies, trainings and educational coaching, essay, portfolio of achievements. An important factor in the success of mastering teamwork competencies is information technology. According to the concept of «Education 3.0», the use of information resources and Internet services contributes to a significant expansion of the educational process in the formation of students' competencies.

Key words: competence of team work, innovative educational technologies, facilitation, business and roles plays, case studies, training, educational coaching, essays, achievements portfolio, the concept of «Education 3.0».

Постановка проблеми. Актуальність даної проблеми пояснюється низкою сучасних викликів, які постають, як у національному, так і в глобальному вимірах: зростання конкуренції, підвищення рівня запитів споживачів, швидкі технологічні зміни, особливо у сфері інформаційних технологій, виникнення потреби підвищити ефективність діяльності,

проведення організаційного розвитку і змін, ускладнення соціально-економічних тенденцій тощо. За таких умов саме командна робота є однією з основних стратегій вирішення складних завдань, а відтак фахівцям важливо організувати різні форми команд, уміти працювати в команді з представниками різноманітних професій: менеджерами, марке-

тологами, фінансовими аналітиками, спеціалістами інформаційних технологій, психологами, педагогами. Дослідженнями доведено, що за правильної організації згуртована команда працює ефективніше і може виконати більший обсяг роботи, ніж ті ж самі працівники поодиночки. Крім того, у команді кожен працівник може взяти на себе обов'язки іншого і виконати роботу з мінімальними втратами для продуктивності.

Проблема дослідження полягає в тому, що в системі вищої освіти поки що бракує системної підготовки студентів до ефективної роботи в команді та прищеплення глибоких знань і навичок командоутворення. Враховуючи інноваційну специфіку командної роботи важливо визначити відповідні освітні технології, які забезпечать ефективне формування у студентів означених компетентностей. З огляду на викладене вважаємо, що дана проблема є достатньо актуальною і має велике практичне значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових праць здійснювався у двох напрямках, що пояснюється обраною проблемою. З одного боку, дослідження передбачало опрацювання публікацій, що висвітлювали сучасні освітні технології та їх упровадження в процес підготовки фахівців у системі вищої освіти (Ю. С. Аругюнов, К. О. Баханова, М. М. Бірштейн, В. Н. Бурков, Л. В. Пироженко, Н. В. Артикуца, А. В. Євдокимов, О. М. Ключенок, М. А. Косолапова, Т. О. Ліщук, Т. В. Дуткевич, Г. П. П'ятакова, А. А. Панченков, О. І. Пометун, М. І. Скрипник, Б. Л. Тевлін).

З іншого боку, для уточнення змісту формування відповідних компетентностей виникла потреба аналізу і узагальнення публікацій з проблем командної діяльності і командоутворення. У цьому контексті вивчалися праці зарубіжних авторів Р. Белбіна, Р. Блейка, Д. Бредфорда, Дж. Ньюстрома, К. Девіса, Х. Рамперсада, К. Фопеля, Р. Хакмана, а також українських вчених В. І. Барко, О. С. Лісової, В. В. Горбунової, В. П. Казміренко, Л. М. Карамушки, Н. І. Клокар, О. А. Філь, Г. В. Ложкіна та ін.

Проведений аналіз засвідчив, що проблема впровадження інноваційних освітніх технологій у процес підготовки студентів до роботи в команді залишається актуальною і потребує подальшого дослідження і обґрунтування.

Постановка завдання (цілей статті). У статті поставлено за мету узагальнення досвіду впровадження інноваційних освітніх технологій у процес формування у студентів компетентностей роботи в команді.

Дослідження здійснювалося на базі Миколаївського національного університету у процесі викладання авторами таких навчальних дисциплін, як «Менеджмент», «Психологія управління», «Психологія організацій і управління персоналом», «Культура міжособистісних стосунків».

Виклад основного матеріалу дослідження. Реформування системи вищої освіти в Україні відповідно до нових соціально-економічних умов

передбачає кардинальні зміни, як змісту, так і методів підготовки фахівців у вищих навчальних закладах. Сучасна вища освіта передбачає впровадження інноваційних освітніх технологій, завдяки яким навчальний процес відбувається з високим рівнем активності, творчої роботи студентів, їх мотивації та емоційного залучення, занурення у проблематику майбутньої професії.

Інноваційні освітні технології у вищих навчальних закладах, на відміну від традиційних, спрямовуються не тільки на навчальний предмет і подання студентові певної суми знань, а, перш за все – на розвиток особистості студента, формування його фахових компетентностей. За такого підходу підвищується роль самостійного інформаційного пошуку, опанування теоретичного матеріалу, аналізу реальних професійних ситуацій і дискусій у студентській групі, розкриття особистісного потенціалу кожного студента на шляху до професійного і соціального успіху. Особливо це стосується підготовки студентів до роботи в команді, що є по суті різновидом інноваційної діяльності, а, отже, потребує таких інноваційних методів навчання, як тренінги, рольові та ділові ігри, творчі дискусії, рефлексія, фасилітація, коучинг тощо.

Важливим завданням дослідження було обґрунтування змісту навчання, тобто визначення тих компетентностей, які забезпечують успіх роботи в команді. Узагальнення і вивчення наукових підходів щодо проблем командоутворення дає підстави виокремити такі основні компетентності: уміння налагоджувати сприятливі міжособистісні стосунки у процесі спілкування, своєчасного вирішення проблем, планування і постановки цілей, вирішення конфліктів, групового ухвалення рішень, організації і проведення нарад [1, с. 55-56]. Власне ці компетентності були покладені в основу структурування навчального процесу і виділення відповідних змістових модулів: «Культура спілкування і стосунків у команді», «Управління конфліктами», «Методи прийняття рішень і вирішення проблем», «Принципи і методи планування», «Організація та проведення ділових нарад».

У зв'язку з тим, що студенти у своєму житті вже мали певний досвід роботи у різних командах (займаючись спортом, беручи участь в олімпіадах, під час відпочинку у літніх дитячих таборах, у шкільній художній самодіяльності тощо) було прийнято за доцільне розпочати навчання з рефлексії цього досвіду з поступовим узагальненням і абстрагуванням щодо відмінності команд від звичайних груп, а також щодо принципів їх утворення у сфері бізнесу й управління. Застосовуючи метод фасилітації викладач спрямовував дискусію на пошук відповідей на питання: «Чи легко вам було працювати в команді?», «Що об'єднувало членів команди?», «Чи всі члени команди працювали сумлінно?», «Яким чином розподілялися обов'язки в команді, хто і які ролі виконував?», «Які стосунки переважали в команді?», «У який спосіб приймалися рішення і вирішувалися проблеми, що виникали перед коман-

дою?», «Чи виникали конфлікти між учасниками і як вони вирішувалися?» тощо.

Завдяки спільній рефлексії група під керівництвом викладача поступово знаходила основні відмінності команди від звичайних робочих груп: спільна мета, досягнення командної ефективності, високих колективних показників діяльності, активний обмін інформацією, спільне вироблення рішень і планів роботи, спільне обговорення виконання виробничих завдань і пошук шляхів вирішення поточних проблем, довіра і повага один до одного, взаємодопомога і одночасно високий рівень відповідальності кожного перед командою.

На подальших заняттях значна увага приділялась виробленню у студентів навичок спільного формулювання і впровадження стратегій досягнення таких складових командної роботи, як цілеспрямованість, згуртованість і відповідальність, а також таких навичок командної роботи, як вирішення проблем і спільне вироблення рішень, міжособистісні комунікації, розподіл командних ролей, планування і постановка цілей, усунення конфліктів тощо. При цьому широко використовувався метод аналізу ситуацій. Студентська група розподілялася на малі групи (5-7 осіб), кожна з яких отримувала завдання, за виконання якого студенти відповідали разом як одна команда, при цьому розподіл обов'язків у групі визначався учасниками самостійно.

У процесі роботи з кейсом використовувалася триетапна модель аналізу проблем і прийняття рішень. Перший етап («Усвідомлення ситуації») передбачав пошук відповідей на питання, спрямовані на уточнення ситуації: «Що відомо про ситуацію?», «Що турбує в даній ситуації?», «Чи можна чіткіше окреслити ситуацію?», «Яких людей і сфер торкається ця ситуація?».

На другому етапі («Аналіз проблеми») здійснювався аналіз проблеми як такої. Ставилося завдання ідентифікувати розбіжності між тим, що є насправді й тим, що повинно бути з точки зору мети. Проблема одночасно розглядалась у двох аспектах: як невикористана можливість. Послідовність аналізу здійснювалася за такою схемою: визначення проблеми – опис проблеми – особливості проблеми – з'ясування гіпотез про причин виникнення проблеми.

Визначення проблеми означало пошук відповіді на питання: «Що собою являє проблема?», «Яке саме відхилення бажаного стану від фактичного усвідомлюється як проблема?», «Які люди задіяні в ситуації? Їх професійні та соціальні характеристики», «Які професійні та соціальні ролі виконують учасники ситуації?». Опис проблеми полягав у детальному окресленні проблеми через постановку відкритих запитань: «Що?», «Де?», «Коли?», «Як?», «Для чого?» і «Чому?». Визначення особливостей проблеми передбачало постановку питань: «Значення проблеми для організації та людей, на яких вона впливає?», «Історія виникнення проблеми. Що передувало виникненню проблеми?», «Особливості поведінки учасників, причетних до

проблеми?», «Середовище, де знаходиться організація?», «Зусилля та ресурси для вирішення проблеми?», «Власні ресурси організації, підрозділу чи працівника, необхідні для вирішення проблеми?», «Яка ще інформація потрібна?». З'ясування гіпотез про причини виникнення проблеми також полягало в отриманні відповідей на питання: «Що могло вплинути на виникнення проблеми?», «Чи пов'язано це з особливостями організації, підрозділу чи працівників?», «Чи стало виникнення проблеми закономірним перебігом подій?», «Чи спричинилось виникнення проблеми випадковим збігом обставин?».

Третій етап «Вироблення рішення щодо усунення проблеми» мав таку послідовність дій команди: постановку мети і чітке визначення того, що має бути досягнуто; розробка альтернативних варіантів досягнення мети; оцінка вироблених альтернатив щодо їх реальності, необхідних ресурсів, часу виконання, передбачених та можливих наслідків; звуження кількості альтернатив шляхом відхилення таких, що не сприяють бажаному результату за даних обставин; прийняття остаточного рішення та вироблення плану дій [8, с. 68-69].

Симуляції або ситуаційно-рольові ігри – ще один інноваційний метод навчання, що передбачає моделювання певної реальної життєвої або професійної ситуації, в якій студенти виконують певні командні ролі. Основними ознаками цього методу є: наявність ситуації або проблеми, пов'язаної з розподілом ролей в команді між учасниками; зіткнення різних інтересів та позицій, обумовлених існуючими в ситуації ролями; взаємодія учасників у ході гри, що моделює професійну командну діяльність [8, с. 75].

Розвиток інформаційних технологій створює принципово нові можливості для підготовки фахівців до командної роботи. Йдеться зокрема про концепцію «Освіта 2.0», інноваційна сутність якої полягає у поєднанні інформаційних мобільних технологій, спеціального програмного забезпечення і можливостей створення освітнього середовища на основі веб-сервісів. Дана концепція ґрунтується на принципах суб'єктності, надмірності, співпраці. Принцип суб'єктності передбачає, що освітня діяльність здійснюється не тільки за навчальними програмами, укладеними окремо від студента. Зміст освіти в даному випадку формується також і за участю студентів. При цьому студент розглядається не тільки як об'єкт навчального процесу, а виступає активним його суб'єктом. Принцип надмірності полягає в насиченні освітнього простору носіями знання: наявністю різноманітної літератури (а не тільки підручників), можливістю роботи з експертами (зовсім не обов'язково професійними педагогами), з телекомунікаційними мережами (Інтернет, локальні електронні ресурси), предметно-практичною діяльністю (робота з лабораторним обладнанням, з артефактами культури, реальна продуктивна діяльність). Принцип співробітництва означає реальну рівноправність учасників освітнього процесу - студента і викладача.

Одночасно з розвитком мережевих технологій значного поширення набуває концепція «Освіта 3.0»,

в якій реалізуються й інші принципи: принцип Торрента (рівний обмін інформацією), принцип Соціальної мережі (організація широкої мережі контактів за функціональною ознакою), принцип Твіттера (коротка, емна інформація з можливістю розкрити тему при необхідності), принцип блогу (навчання через особистий досвід і практику), принцип Вікі (можливість доповнити і скоригувати інформацію), принцип пошукача (легкий доступ до необхідної інформації), принци Коментів (можливість бачити оцінку інформації іншими членами спільноти) [5].

Сучасні інформаційні технології надають широкі можливості для формування компетентностей командної роботи за допомогою веб-конференцій, онлайн-семінарів (вебінарів). Так, веб-конференції передбачають спільне обговорення певного кола проблем в режимі реального часу через Інтернет, коли учасники працюють на своїх робочих місцях за комп'ютером, знаходячись у різних містах і навіть на різних континентах. Онлайн-семінар або вебінар (скорочення від «Web-based seminar») онлайн-семінар, лекція, курс, презентація, організована за допомогою веб-технологій в режимі прямої трансляції. Як і під час веб-конференції кожен учасник знаходиться біля свого комп'ютера, незалежно від географії і місця розташування і одночасно має можливість стати членом віртуальної команди.

Сучасні комп'ютерні технології можуть використовуватися для формування умінь роботи в команді завдяки міжнародним освітнім Інтернет-проектам (наприклад, Курс-ера – освітня платформа, яка пропонує онлайн-курси, у тому числі з формування навичок командної роботи, від провідних університетів світу), пошуковим системам і соціальним мережам поза межами безпосередньої сфери навчальної діяльності, форумам і блогам [2]. У такій педагогічній системі роль викладача полягає в тому, щоб допомогти студентам організувати власний процес навчання, опанувати новими технологіями навчання і особистісного розвитку на основі співробітництва з іншими учасниками освітнього процесу. В даному разі підвищується актуальність освітнього коучингу, оскільки саме таким чином забезпечуються рівноправні суб'єкт-суб'єктні відносини учасників навчального процесу, створюються ефективні психолого-педагогічні умови для формування фахівця, здатного ефективно реалізувати власний особистісний потенціал працюючи в команді.

За визначенням Міжнародної Федерації Коучингу професійний коучинг – це безперервне співробітництво, яке допомагає клієнтам домагатися реальних результатів у своєму особистому і професійному житті. За допомогою процесу коучингу клієнти поглиблюють свої знання, підвищують свою ефективність і якість життя [3]. Таке визначення є досить загальним, тому наведемо інше, що стосується коучингу в сфері навчання: «Коучинг – це процес, який сприяє реалізації навчання та розвитку а, отже, удосконаленню компетентності та професійних якостей того, хто навчається» [4, с. 57].

Практика освітнього коучингу показує, що найбільш корисними техніками формування компетентностей роботи в команді є наступні: «спіраль практики», «структурна» техніка, техніка GROW та інші. Так, для роботи із студентами молодших курсів і формування навичок командної роботи під час виробничої практики є «спіраль практики», яка починається на стадії первинного пояснення і демонстрації. За нею йде стадія рефлексії результатів навчання, досягнутих на початковому етапі. Завдання наступної стадії – формування конкретних висновків щодо прогресу навчання, досягнутого в напрямку кінцевої мети. Фінальна стадія передбачає планування подальшої практики. Після цього процес починається знову і триває по спіралі, що веде до все більш високих рівнів оволодіння даними компетентностями.

Для формування так званих «м'яких» навичок, якими саме і є навички роботи в команді, доцільно застосовувати «структурну» техніку. Коучинг в цій техніці починається з розробки структури даної компетентності, яка являє собою перелік наведених вище навичок і особистих якостей, необхідних для роботи в команді. Дана структура деталізується для того, щоб і викладач (коуч), і студент могли здійснювати оцінку того, якими мають бути результати навчання. Опановані навички та особисті якості відзначаються в списку, і учасники процесу коучингу можуть зосередитися на питаннях, які потребують більш детального розгляду.

Виходячи з реалій організації навчального процесу, можна припустити, що викладач як коуч не завжди може приділити кожному студенту достатньо уваги. У такій ситуації корисною є техніка трьох вимірів («3-D»). За допомогою правильної постановки питань техніка дозволяє у досить короткий час виділити по три елементи проблеми під кожним з трьох заголовків: 1) ситуація (наприклад, нестача часу, ресурсів, інформації); 2) включені в неї люди (наприклад, однокурсники, інші викладачі, члени сім'ї); 3) сам студент, (наприклад, брак знань, конфлікт пріоритетів, відсутність мотивації). Процедура складається з шести послідовних кроків: 1) коротке визначення проблеми студента; 2) визначення трьох основних аспектів, пов'язаних з проблемною ситуацією; 3) визначення трьох основних аспектів, пов'язаних з включеними в ситуацію людьми; 4) визначення трьох основних аспектів, пов'язаних безпосередньо зі студентом і його роллю в даній проблемі; 5) визначення по одному аспекту в кожному з трьох трикомпонентних списків; 6) визначення одного або декількох варіантів дій, за допомогою яких можна з найбільшою ймовірністю добитися успіху у вирішенні поставленої проблеми, у даному разі, розвинути компетентності роботи в команді [4].

В освітньому коучингу широко використовується техніка GROW (англ. – зростання), запропонована Дж. Уїтмором. Дана назва є аббревіатурою чотирьох англійських слів: Goal (мета), Reality (реальність), Options (варіанти дій), Will (воля). В основі техніки

лежить певна послідовність постановки ефективних питань. Слід підкреслити, що техніка GROW найкраще підходить для роботи із студентами старших курсів, які вже мають базові знання, достатній рівень мотивації і можуть самостійно працювати над проблемою, наприклад, працюючи в команді над розробкою навчального проекту або вирішення поставленої проблеми. Використання даної техніки вимагає від викладача-коуча досить розвинених компетенцій в застосуванні «вільного» стилю [6, с. 242-256].

Навчання завершувалося діловою грою «Команда моєї мрії», основним завданням якої була розробка проекту створення команд за вибором студентів. У процесі гри ставилась мета розвинути такі навички командної роботи, як спільне обговорення проблем, визначення командної мети і завдань, формулювання базових цінностей, розробка кодексу взаємин і розподілу ролей. Студенти, працюючи в командах по 5-7 осіб, перш за все, мали визначити сферу діяльності команди (відділ розвитку персоналу, психологічна служба підприємства, центр соціальних служб для дітей та молоді, освітній заклад тощо), сформулювати загальну мету (місію) і завдання команди, її девіз і емблему. Після цього вони мали спільно прийняти базові цінності команди і перспективи її розвитку (бачення, мрія). Наступним етапом була розробка кодексу взаємин у команді та розподіл ролей. Учасники гри також мали визначити основні показники ефективності роботи команди як структурного підрозділу організації. Ще одним завданням була розробка заходів щодо згуртування команди. На завершення групи презентували розроблені проекти [7, с. 327-331].

Закріпленню навичок командної роботи сприяло проведення студентами тренінгів з командоутворення під час виробничої практики на базі психологічної служби МНУ імені В. О. Сухомлинського за планом кабінету психологічної просвіти (керівник – доцент О. С. Шевчук). До участі у тренінгах запрошувалися студенти непсихологічних спеціальностей. Тренінгам передувала ретельна підготовка: написання плану і сценарію тренінгу, вивчення психологічних особливостей групи, розробка відповідних вправ. Після заняття кожен студент-практикант робив детальний самоаналіз, який передбачав рефлексію власних переживань і емоцій під час тренінгу, аналіз проведеного заняття, опис результатів, потреби необхідних змін у сценарії, опис групи і взаємодії між учасниками тощо.

Неодмінною умовою впровадження інноваційних технологій у навчальний процес є зворотний зв'язок, моніторинг та оцінювання успішності формування і розвитку компетентностей студентів. Моніторинг навчання полягав у відстеженні змін у діяльності групи і кожного студента на заняттях, а також аналіз результатів навчання, змін в знаннях, стосунках і поведінці, як у процесі навчання, так і після завершення навчального курсу.

Основним інструментом моніторингу процесу є спостереження, фіксація вербальної і невербальної поведінки учасників процесу. Можливі як звичайні

записи, так і фіксація за допомогою технічних засобів (відеокамер, диктофона тощо). Одним із способів моніторингу є планшети вільних висловлювань («Talking wall»), на яких студенти навчальної групи в процесі або після занять можуть зробити записи своїх вражень, зауважень, пропозицій щодо різних аспектів процесу і взаємин між викладачем і аудиторією та між студентами в групі.

Для моніторингу результатів навчання застосовуються такі методи, як опитування, тести, спільне обговорення здобутків і проблем. Оцінювання проміжних і кінцевих результатів навчання здійснювалося за допомогою тестування, контрольних завдань і есе.

Ефективним доповненням традиційної системи оцінювання є портфоліо особистих досягнень студента. Портфоліо концентрує увагу студента на самооцінці навчальних досягнень, на самосвідомості і самовідчутті своїх результатів і розумінні їх динаміки. Виходячи з такого розуміння можна визначити декілька функцій цього методу: діагностичну (полягає у виявленні та фіксації змін особистісно-професійних компетентностей, професійного зростання студента за певний період часу); мотиваційну (пов'язана з підтриманням прагнення студента до оволодіння високим рівнем компетентності як майбутнього фахівця); рефлексивну (проявляється в аналізі студентом власної навчальної діяльності, з'ясування особистісних ресурсів як джерела здобутків), проєктивну (пов'язана з установленням навчальних цілей і проєктуванням власного життєвого і кар'єрного шляху); розвиваючу (виявляється у розкритті всього спектру виконуваних студентом робіт і розвитку його особистісних ресурсів і здібностей).

В даному разі нами було запропоновано портфоліо, що складалося з двох розділів. У першому розділі студенти занотовували результати самодіагностики компетентностей командної роботи на початковий момент і поповнювали їх з часом. Другий розділ відводився для нагромадження власного практичного досвіду та успіхів у навчальній і практичній діяльності в різних командах (спортивних, мистецьких, громадських), а також здобутки у навчанні стосовно відповідних модулів.

Корисним також був метод взаємної оцінки, який використовує вже згаданий портал Курс-ера. Технологія взаємного оцінювання дозволяла студентам оцінити і надати свій відгук про роботу колег. В результаті студент, з одного боку, отримував більш об'єктивну оцінку своєї роботи, а з іншого, – досвід оцінювання робіт інших студентів. Такий метод є звичним для отримання зворотного зв'язку щодо кожного члена команди.

Висновки з проведеного дослідження. Отже, в результаті було визначено компетентності роботи в команді (уміння налагоджувати сприятливі міжособистісні стосунки, спільно вирішувати проблеми і приймати рішення, розробляти плани і програми командної роботи, розв'язувати групові конфлікти, проводити наради членів команди), які у даному разі складали зміст навчального процесу. Спостере-

ження, тестування, опитування, есе і аналіз портфоліо студентів засвідчили, що формування у студентів розглянутих компетентностей досить ефективно здійснюється з використанням таких інноваційних освітніх технологій, як фасилітація, ділові та рольові ігри, аналіз конкретних ситуацій, тренінги, освітній коучинг. Важливим чинником успішності опанування наведених компетентностей є інформаційні техно-

логії. Згідно концепції «Освіта 3.0», використання інформаційних ресурсів і сервісів Інтернет сприяє значному розширенню можливостей навчального процесу щодо формування у студентів розглянутих компетентностей. Подальших наукових розвідок потребує визначення умов поєднання аудиторних занять і використання Інтернет технологій у досягненні бажаної ефективності навчального процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бронштейн М. Управление командами / М. Бронштейн. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2004. – 320 с.
2. Офіційний сайт Coursera. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.coursera.org/> (Дата звернення: 26.06.2016).
3. Офіційний сайт Міжнародної Федерації Коучингу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.coachfederation.org/about/ethics.aspx? ItemNumber=850&nav ItemNumber=621> (Дата звернення: 26.06.2016).
4. Парслоу Э. Коучинг в обучении : практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рэй. – СПб. : Питер, 2003. – 204 с.
5. Сапегин К. В. Образование 1.0, 2.0, 3.0 : миф и реальность / К. В. Сапегин. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : ioc.gubadm.ru/project/s_17_01_13/obrazovanie.pdf (Дата звернення : 26.06.2016).
6. Шевчук Е. С. Коучинг в системе вузовского образования / Е. С. Шевчук, С. П. Шевчук, В. А. Скороходов // Новые развивающие технологии педагогической практики: коллективная монография / отв. ред. А. Ю. Нагорнова. – Ульяновск : Зебра, 2016. – 448 с.
7. Шевчук О. С. Міжособистісні взаємини студентів у найближчому соціальному оточенні / О. С. Шевчук, С. П. Шевчук // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського: збірник наукових праць / за ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. – Вип.11 (99). – Миколаїв : МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2013.
8. Шевчук С. П. Інтерактивні технології підготовки менеджерів : навчальний посібник / С. П. Шевчук, В. А. Скороходов, О. С. Шевчук. – К. : Видавничий дім «Професіонал», 2009. – 232 с.