

Тінькова Дар'я Сергіївна,
докторка філософії у галузі освіти
методистка Навчально-методичного центру
професійно-технічної освіти у Черкаській області

ОРГАНІЗАЦІЯ КОМАНДНОЇ РОБОТИ НА УРОКАХ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ З ПРОФЕСІЇ «ОПЕРАТОР З ОБРОБКИ ІНФОРМАЦІЇ ТА ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

Сучасний світ переживає швидкий розвиток та трансформацію, завдяки надзвичайному зростанню інформації та технологічному прогресу. Наразі для досягнення результату важливо вирішувати завдання спільно та ефективно. Українські реалії вимагають від кваліфікованих робітників з професії «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення» постійного оновлення умінь та навичок, а також здатності працювати в команді.

Виробниче навчання є ключовим етапом у підготовці операторів з обробки інформації та програмного забезпечення, де формуються уміння здобувачів освіти, готуючи до професійної діяльності. У цьому контексті організація командної роботи на уроках виробничого навчання стає важливим аспектом формування комплексу навичок, необхідних успішної професійної діяльності.

На першому році навчання організація командної роботи здобувачів професійної освіти є досить важкою, особливо для молодого майстра виробничого навчання. Група учнів, які навчаються за однією професією, не одразу можуть стати колективом та злагоджено працювати під час виробничого навчання. При самостійному створенні команд для роботи на уроці здобувачі освіти майже ніколи не виходять із зони комфорту і обирають тих, з ким заприятелювали на початку. На нашу думку, для того, щоб учні розвивалися як особистості (для цього їм потрібно виходити з зони комфорту) майстру виробничого навчання доцільно на початку самостійно утворювати команди

для спільної роботи на уроці. У такій ситуації учасники ззовні утвореної команди мають знаходити спільну мову, вчитися слухати та прислухатися до думки інших, знаходити спільний розв'язок завдання.

Для того, щоб команда змогла повною мірою проявити себе та показати високий результат, дослідник Б. Такмен [1] створив теорію формування команди. На його думку, кожна команда проходить п'ять етапів розвитку.

Перший етап – «Формування». Характеристика етапу формування:

- кожен член групи не впевненість та страх;
- самопрезентація все ще дуже пов'язана із ролями поза межами команди;
- учасники встановлюють перші контакти;
- команда орієнтована на майстра виробничого навчання;
- необхідна професійна компетентність майстра виробничого навчання.

На першому етапі формування групи для роботи над завданням майстру виробничого навчання доцільно:

- підтримувати встановлення контактів, розвитку довіри та відкритості, спонукати учасників до комунікації у команді;
- надавати учасникам можливість представити себе;
- пояснювати правила, надавати інформацію про завдання, окреслити роль майстра виробничого навчання;
- прояснити інтереси та очікування учасників;
- дійти згоди щодо цілей проекту.

Другий етап «Шторм» (Структурування). Характеристика етапу:

- учасники вже створили певний образ себе і прагнуть визнання у команді;
- у команді виникають та проявляються специфічні ролі;
- суперництво, конфлікти у команді;
- створення під команд;
- команда все ще орієнтована на майстра виробничого навчання;
- компетентність майстра виробничого навчання піддається сумніву.

На цьому етапі викладачу доцільно:

- забезпечити комунікацію;
- надавати перевагу роботі в маленьких під командах;
- дозволяти конфліктам виникати;
- не ставати на чийсь сторону;
- послідовна поведінка: дотримуватися плану, прозорість, надавати

можливість дискутувати щодо методів і т. ін.

Третій етап «Нормування» (Інтеграція). Характеристика етапу:

- відкритість і довіра;
- збереження «обличчя» вже не настільки важливо;
- початок реальної співпраці;
- маленькі підкоманди працюють більш інтенсивно;
- виникають «зв'язки»;
- учасники старанно працюють на досягнення цілей.

На цьому етапі викладачу доцільно:

- зосередитися на завданнях та цілях;
- підтримувати креативність;
- балансувати між завданнями – потребами команди – індивідуальним

простором;

- пояснювати кроки навчального процесу;
- мотивувати;
- обговорювати конфлікти;
- передивитися цілі проекту;

Четвертий етап – «Виконання». Характеристика етапу:

- учасники визначились у своїх ставленнях одне до одного;
- здоровий баланс між потребами команди і кожного її учасника;
- особистий досвід інтегрується в груповий процес навчання;
- майстра виробничого навчання сприймають як консультанта;
- «золотий вік» для виконання завдань: група зосереджена на змісті,

з'являється ініціативність.

На цьому етапі викладачу доцільно:

- забезпечити особисту відповідальність кожного з учасників;
- дозволити учасникам команди взаємодіяти один з одним;
- підтримувати співпрацю;
- консультувати та координувати;
- підтримувати планування завдання;
- забезпечити кожному доступ до результатів;
- надавати час для роботи у маленьких під командах;
- оцінка для закріплення результатів навчання.

П'ятий етап – «Закриття». Характеристика етапу:

- учні починають орієнтуватися на зовнішні цілі;
- тиск справ, які ще треба зробити;
- роздуми щодо майбутніх перспектив;
- команда розпадається.

На цьому етапі викладачу доцільно:

- підвести підсумки;
- пов'язати результати завдання з майбутнім;
- аналізувати завдання;
- підтримати тих, хто переживає через розпад групи.

Після завершення роботи над завданням викладачу доцільно провести рефлексію в командах та обговорити такі питання:

1. Як спрацювала ваша команда?
2. Скільки учасників працювали активно?
3. На скільки активно працювали особисто Ви?
4. Чи заохочували мовчазних учасників у Вашій команді?
5. Чи заохочували мовчазних учасників особисто Ви?
6. Скільки запитань Ви поставили?
7. Скільки ідей Ви записали?
8. Наведіть один приклад чого навчилися особисто Ви?
9. Наведіть один приклад чого навчився інший учасник?

10. Що зробити, щоб наступний раз покращити результат команди?

Відповідаючи на ці запитання, учні мають можливість зрозуміти важливість не тільки своєї роботи, а й усієї команди, побачити свої успіхи та недоліки, над якими варто попрацювати.

Отже, організація командної роботи на уроках виробничого навчання з професії «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення» є важливою складовою у підготовці кваліфікованих робітників. Співпраця, комунікація та взаємодія є ключовими аспектами професійного росту і успіху операторів з обробки інформації та програмного забезпечення.

Список використаної літератури

1. What is the difference between project lead and project manager? URL: <https://www.quora.com/What-is-the-difference-between-project-lead-and-project-manager> (дата звернення 18.10.2023)