

UDC (УДК) 159.9.072.432
JEL Classification: I 21; J 24
DOI 10.32518/2617-4162-2018-1-66-71

Колосович Олександр Степанович,

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології управління
Львівського державного університету внутрішніх справ
e-mail: olexkolosovich@gmail.com,
ORCID ID: 0000-0002-3467-333X

Куций Олександр Анатолійович,

кандидат психологічних наук, доцент,
Львівського державного університету безпеки життєдіяльності
e-mail: kutsyioleksandr@gmail.com,
ORCID ID: 0000-0003-3886-3787

РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРИМЕНТУ З ФОРМУВАННЯ У СТУДЕНТІВ НАВИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ШЛЯХОМ ВПРОВАДЖЕННЯ У НАВЧАННЯ ЕЛЕМЕНТІВ СИСТЕМИ «AGILE COACH»

Анотація. Викладено результати теоретичного та експериментального дослідження, яке мало на меті встановити особливості формування навиків професійної взаємодії у студентів на етапі навчання. Професійна взаємодія визначається вмінням спеціаліста, яка необхідна для підвищення результативності діяльності. Особливо це стосується професійної діяльності керівників. У дослідженні використано елементи навчання спільній діяльності у вирішенні професійних завдань за системою Agile coach. Результати експерименту ґрунтуються на отриманих емпіричних даних від учасників, які орієнтовані на важливий для них результат за такими чинниками як максимальна оцінка з екзамену, співпраця з референтним оточенням та професійне самовдосконалення. Встановлено низку особливостей формування навиків професійної взаємодії в умовах навчання. Сприяють формуванню навиків професійної взаємодії середні показники за екстраверсією, високі показники за професійними цілями, інтересами та інтернальністю, компетентністю, бажанням працювати у згуртованому колективі під керівництвом відкритого до контактів керівника та ключовим особистим фактором, який визначає професійну придатність. Зроблено висновок про необхідність впровадження та апробації систем навчання спільної та ефективної діяльності в совітній процес.

Ключові слова: студенти, освітній процес, формування навичок професійної взаємодії, система Agile coach, результати експерименту.

Kolosovich Olexandr,

Candidate of psychological Sciences,
Associate professor of the chair of psychology of management
Lviv State University of Internal Affairs
e-mail: olexkolosovich@gmail.com.
ORCID ID: 0000-0002-3467-333X

Kutsyi Olexandr,

Candidate of psychological Sciences, Associate professor,
Lviv State University of Life Safety
e-mail: kutsyioleksandr@gmail.com,
ORCID ID: 0000-0003-3886-3787

THE RESULTS OF THE EXPERIMENT ON THE FORMATION OF PROFESSIONAL INTERACTION SKILLS AMONG STUDENTS THROUGH THE IMPLEMENTATION INTO EDUCATIONAL PROCESS THE AGILE COACH SYSTEM ELEMENTS

Abstract. The article presents the results of theoretical and experimental research, which aimed to establish the peculiarities of the formation of professional interaction skills among students at the stage of training.

Professional interaction is determined by the skill of the specialist and is necessary to increase the effectiveness of the activity. This especially applies to professional activity of tutors.

The analysis of literature shows that at present, the greatest progress in improving the system of establishing professional interaction in small groups has been achieved by commercial software organizations. This is due to the fact that the managers of such companies realized the expediency of using more perfect systems of group work of IT specialists. The study uses the elements of group training in solving professional tasks with the help of Agile coach system.

The study lasted from 2014 to 2017 with students of the third year of the Lviv State University of Life Safety, trained in the field of "Practical Psychology". The results of empirical data for 70 participants of the experiment were worked out. The results of the experiment are based on empirical data obtained from participants who are focused on reaching a significant aim for them like as maximum score in exam, cooperation with the reference environment and professional self-improvement. 92% of the participants in the experiment find the experience they gained in collaborating with the task to be useful.

The development of professional interpersonal skills are contributed by average extraversion rates, high rates of professional goals, interests and internment, competence, willingness to work in a cohesive team under the guidance of an open-to-contact supervisor and a key personal factor that determines professional suitability. The conclusion is made on the necessity of implementation and testing systems of group trainings and effective activities in the educational process.

The direction of further research is an experimental study of the peculiarities of the formation of professional interaction skills among students in other specialties.

Key words: students, educational process, formation of professional interaction skills, Agile coach system, results of the experiment.

Вступ

Сучасне професійне середовище та його вимоги щодо суб'єктів значно різняться від тих, які були ще 15–20 років тому. Так, окрім професіоналізму, компетентності та мотивації дедалі більше зростає роль професійної взаємодії як явища, яке у багатьох сферах якщо не є визначальною умовою досягнення результатів, то суттєво впливає на них. Однак такий важливий навик спеціалісти набувають під час безпосередньої професійної діяльності, доволі часто професіонали не досягають необхідного рівня вміння щодо налагодження професійної взаємодії. Тому адекватним і перспективним може бути припущення про те, що таке вміння слід починати формувати не під час, а перед початком професійної діяльності – на етапі формування первинних професійних та особистісних якостей, змін на стадіях між оптантом до адаптанта, а саме під час навчання.

Управління навчанням майбутніх спеціалістів та підтримання готовності до професійної діяльності вимагає суттєвого вдосконалення, оскільки професійний світ вимагає багато більшого, ніж може дати наявна освітня система. Це спричинено тим, що навчання орієнтоване на індивідуальні показники, які формують кваліфікованих спеціалістів, але індивідуалістів. Вони звикли відповідати лише за свої обов'язки та їх виконання.

Здебільшого у навчанні існує взаємодія лише між викладачем і студентом. Взаємодія між рівноправними суб'єктами масово не практикується. Тому цілеспрямоване навчання професійній взаємодії на початку стадії адап-

танта є доцільним нововведенням у підготовку майбутніх спеціалістів. Такий підхід сприятиме виробленню вміння спільно, зі значно більшою ефективністю виконувати професійні завдання вже на первинних етапах діяльності. Також, можливо, вміння налагоджувати професійну взаємодію або адекватно реагувати на таку пропозицію сприятиме прискоренню та повноті адаптації. Тому існує нагальна потреба формувати в межах освітніх закладів не лише когнітивну складову професійної готовності майбутніх фахівців, а такий її операційний компонент як навик налагодження професійної взаємодії.

Отже, актуальним і перспективним є дослідження, сутність якого полягає у встановленні аспектів, особливо психологічних, щодо формування навиків і вміння налагодження професійної взаємодії на початку стадії адаптанта.

Можна зазначити, що вже проведено багато досліджень у галузі соціології, психології та інших наук щодо поняття «взаємодія». Її вивчення має філософські (В. Біблер, Н. Бердяєв, В. Давидов), культурологічні (І. Відт, Н. Крилова, В. Розина), соціальні (А. Мудрик, В. Семенов, Я. Коломінській, Н. Смелзер, Дж. Хоуманс) і психологічні (Л. Божович, В. Д'яченко, Е. Головаха, І. Зимня, В. Москаленко) аспекти [3]. Їх аналіз дає змогу дійти висновку, що взаємодія є універсальною властивістю всього світу речей і явищ у їх взаємній зміні, впливові одних на інших. Це особливий вид спільної діяльності систем чи підсистем, які спрямовані на спільне виконання якоїсь мети.

У педагогічній сфері Ш. Амонашвілі, Х. Лейметс, І. Якіманська, а потім Л. Велитченко та З. Ковальчук визначили, що такий

вид взаємодії засновується на особливостях міжсуб'єктних зв'язків, їх когнітивно-регуляторних аспектах та адекватних виконавчих елементах; відтворює інтерактивні взаємозалежності діяльності, особистості та свідомості, а її модель ґрунтується на ставленні й поведінкових детермінантах інтерактивних відносин, досвідом, особливостями системи навчального закладу, комунікацією. Психологічними механізмами є соціалізація, інтеграція та ідентифікація. Соціально-психологічні механізми визначаються позитивним ставленням, конструктивним спілкуванням, інтеграцією та колективістською ідентифікацією [1].

Взаємодію у діяльності в особливих умовах досліджували І. Карчевський, В. Гаврюшенко, С. Василенко, А. Калюжний, О. Матеюк, М. Гурев, І. Напрієв та О. Колосович. Аналіз вказує, що її компонентами є соціально-психологічні характеристики колективу (визначений як базовий), когнітивні процеси, мотиваційні особливості та міжособистісно-поведінкові якості особистості [3].

Проте накопичений науковий фонд залишає відкритою проблему, що полягає у формуванні навиків професійної взаємодії на початковій стадії професійного становлення й створює передумови для цього дослідження.

Мета статті – експериментально дослідити психологічні особливості формування навиків в особистості з налагодження професійної взаємодії на початковому етапі стадії адаптанта професійного становлення шляхом впровадження у навчання «Agile coach system».

1. Теоретична база дослідження

Аналіз та узагальнення літературних наукових джерел щодо взаємодії та її професійного різновиду дає змогу говорити про неї як про важливий компонент отримання необхідних для двох чи більше суб'єктів результатів, які детермінують спільну поведінку та переживання, виконання певних дій, що впливають на взаємні переживання та вчинки, наявність провідників, що передають ці взаємовпливи, наявність спільної основи для контактів, зіткнення. Існує дві головні категорії функціонування взаємодії: зона постановки й вирішення проблеми (це власне дії) і зона емоцій (позитивних і негативних), тобто характеристика ставлення індивіда до самої діяльності. Діяльність групи під час виконання певного спільного завдання є послідовним переходом від однієї фази до іншої, а саме: орієнтування щодо спільного завдання; оцінка ходу виконання завдання; контроль; прийняття рішення.

Найбільшого прогресу з удосконалення системи налагодження професійної взаємодії

в малих групах досягли комерційні організації, які займаються розробкою програмного забезпечення. Це спричинено тим, що менеджери таких компаній усвідомили доцільність застосування більш досконалих систем спільної праці спеціалістів ІТ. Економиться час, суттєво знижується ймовірність помилок, згуртовується колектив, спілкування стає ефективним і багато іншого. Цими системами є Waterfall (вважається найбільш традиційною), Prince2, Scrum, Rapid Application Development, Crystal Clear, Extreme Programming, Adaptive Software Development, Feature Driven Development, Dynamic Systems Development Method, Agile та інші. Вказані системи мають свої переваги та недоліки [2; 5]. Їх намагаються впровадити у практику різних сфер професійної діяльності. Так, К. Хесс (Hass, 2009) на прикладах обґрунтувала те, що завжди існує можливість якщо не повного, то хоча б часткового застосування елементів систем управління проектами в різних сферах. Вважаємо, що існує можливість їх часткового поєднання відповідно до вимог ситуації. Це підтверджує М. Сахота (Sahota, 2012), який зазначає, що не існує правильних моделей, але всі вони корисні [7]. Окрім цього, він описує особливості застосування Agile з урахуванням організаційної культури за моделлю В. Шнейдера, що засвідчує їх зв'язок і можливість впровадження.

Agile успішно впроваджується в різних сферах, оскільки вважається гнучкою та дозволяє отримувати зворотній зв'язок щодо ефективності професійної діяльності [2; 6; 7]. Основні її ідеї полягають у тому, що люди і взаємодія є більш важливими за процеси та інструменти (як ніколи підходить для спільної, координованої діяльності в умовах навчання); працюючий продукт важливіше за вичерпну документацію (працюючим продуктом тут виступає спеціаліст, що готовий та вмє спільно діяти. Так, сучасна система освіти орієнтована на чітке дотримання та виконання навчального плану, що не завжди є достатньо обґрунтованим. Навчальні плани формуються таким чином, що їх корекцію та вдосконалення неможливі. Це негативно впливає на підсумковий результат); співпраця із замовником важливіша від узгодження умов контракту (під замовником можна мати на увазі роботодавців, HR-спеціалістів та працівників з рекрутингу, що розуміються на тому, які спеціалісти їм потрібні); готовність до змін є важливішою за проходження попередньо затвердженого плану.

Переваги Agile такі: часті релізи (вимоги не старіють, а вдосконалюються); фіксована

тривалість ітерацій (дає можливість прогнозувати швидкість роботи команди з урахуванням ризиків); команда оцінює завдання (оцінки реалістичні, мотивація на зобов'язання); команда самоврядна (два та більше мозків міркують краще, ніж одна навіть дуже розумна голова); в кінці кожної ітерації процес роботи оцінюється і вносяться поліпшення; команда кросфункційна (кордони не є перешкодою при співробітництві, різноманітні навикі поєднуються і відбувається синергія).

Спектр застосування Agile досить широкий: від невеликих студентських стартапів до великих промислових проектів розміром у тисячі людино-годин, як у локальній команді, так і в проекті з географічно розподіленими командами. Наприклад, Е. Дербі (Derby, 2011) обґрунтувала «Agile coach» як систему тренування навикам спільної та ефективної діяльності й наголосила на такі якості тренера, що демонструють його готовність:

- вміння управляти емоціями (можливим є накладання відбитку великої популярності «емоційного інтелекту» у західному менеджменті як категорії, що вважається найбільш важливою для придатності до управління);

- здатність розуміти ситуацію, яка найбільше сприятиме навчанню учасників «Agile» (що дає найбільший результат у кожній навчальній ситуації);

- вміння не втручатись і дати команді самостійно вирішити проблему. А втручання необхідно застосовувати так, щоб це не сприймалось командою як директива для обов'язкового виконання;

- бачення кінцевого результату (яким навикам мають навчитись команди. При цьому кінцевий результат є поняттям відносним, оскільки вдосконалення не має меж. Тому кінцевий результат – це певні проміжні результати вдосконалення);

- готовність підтримувати, а не оцінювати (група здатна себе оцінити).

2. Загальна характеристика експерименту

З метою дослідження особливостей формування навиків взаємодії між студентами під час навчання проведено природний експеримент, у якому була реалізована спроба застосувати «Agile coach».

Експеримент здійснювався в межах викладання навчальної дисципліни «Диференційна психологія». Його сутність полягала у пропозиції студентам у самостійно сформованих парах виконати завдання з обґрунтування психологічної характеристики відомої історичної постаті з використанням історичних методів психології. За успішне виконання завдання

студентам було обіцяно відмінну оцінку за вказаною навчальною дисципліною. Добровільно сформовані студентські пари мали скеровуючі консультації щодо виконання завдання 2–3 рази на місяць. Дослідження тривало з 2014 по 2017 роки зі студентами Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, що навчалися за спеціальністю «Практична психологія». Всього завдання було виконано 39 разів, з яких 31 у парах і 8 індивідуально. Тому можна казати, що до експерименту потрапили студенти, які були орієнтовані на отримання для себе певного результату (мотиви самовдосконалення, отримання максимальної оцінки на екзамені, співпраці з референтним оточенням).

3. Методи отримання емпіричних даних

Щодо досліджуваних студентів було застосовано низку методик, а саме: методику «Професійна мотивація» В. Осьодла з такими шкалами: оцінка результатів праці (ОРП), професійні домагання (ПД), інтернальність у сфері професійних досягнень (ІПД), професійні інтереси і цінності (ПІ), життєві цілі (ЖЦ), методику «Якоря кар'єри» Е. Шейна, тест Дж. Голланда (модернізована А. Сукамягі та М. Янцуром) на визначення типу професійного середовища, професійно орієнтаційний тест на визначення типу особистості МВТІ, опитувальник робочих пріоритетів П. Безручка (визначає бажання працювати на певному управлінському рівні: виконавець, бригадир, менеджер середньої ланки, вища особа управління), анкети на визначення задоволеності навчальним закладом (навчальним закладом, процесом навчання, від перспективи набутої професії та від перспективи набутої кваліфікації), оцінювання основних факторів, що визначають задоволення роботою (рівень доходу, соціальний пакет, безпека, умови праці, взаємовідносини з керівництвом, зміст праці, атмосфера в колективі та командний дух, можливість професійного і/чи кар'єрного росту, імідж організації) та вираження досвіду про процес спільного виконання завдання [4].

4. Результати експериментального дослідження

Обчислено та враховано результати емпіричного дослідження за вказаними методиками й анкетами щодо студентів, які досягли виконання завдання лише в парах через визначення середнього значення та стандартного відхилення. Далі вказано результати для вибірки експерименту за шкалами, які мають щільні показники (стандартне відхилення не більше 10% від можливого максимального значення

за шкалою). Це спроба визначити шкали, які об'єднують студентів, що спромоглися спільно виконати поставлене завдання. Отже, такими шкалами є:

– за методикою «Професійна мотивація» (максимальний показник – 16 балів): ПД – $12,9 \pm 1,4$, ППД – $13,7 \pm 1,1$, ПІ – $12,6 \pm 1,6$, що свідчить про високу інтернальність та орієнтацію на професію;

– «Якорі кар'єри» Е. Шейна (максимальний показник – 10 балів): професійна компетентність – $8,6 \pm 0,7$, служіння – $5,7 \pm 0,9$, виклик – $6,4 \pm 0,9$;

– МВТІ (максимально – 24 бали): N (інтуїція) – $17,8 \pm 2,2$, E (екстраверсія) – $10,7 \pm 2,4$, I (інтроверсія) – $14,1 \pm 1,8$;

– анкета на визначення задоволеності навчальним закладом (максимально – 5 балів): процес навчання – $3,4 \pm 0,4$, перспектива набутої професії – $4,4 \pm 0,2$;

– анкета на оцінювання основних факторів, що визначають задоволення роботою (максимально – 10 балів): рівень доходу – $7,6 \pm 0,6$, взаємовідносини з керівництвом – $8,4 \pm 0,9$, зміст праці – $8,8 \pm 1,0$, атмосфера в колективі та командний дух – $7,2 \pm 0,9$.

Аналіз анкети на вираження досвіду про процес спільного виконання завдання дав змогу вказати на такі узагальнення:

– понад 92% опитаних вказали на важливість стриманості, обов'язковості та здатності брати на себе вирішення нових й невідомих завдань. Отриманий досвід спільного виконання завдання вважають корисним;

– близько 80% визнали наявність думок про відмову від виконання завдання на початку виконання, оскільки сумнівалися насамперед у собі й бажали уникнути ситуації, не виправдавши очікування напарника;

– майже 65% впевнені в тому, що взаємодію підтримує щирість і правдивість навіть у ситуаціях невиконання розподілених зобов'язань;

– близько 60% вважають, що перші вдалі кроки стали запорукою їх отримання у подальшому.

Список використаних джерел

1. Велитченко Л. К. Психологічні основи педагогічної взаємодії: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук: 19.00.07. К., 2006. 41 с.
2. Вольфсон Б. Гибкое управление проектами и продуктами. Москва: Ozon.ru, 2016. 144 с.
3. Колосович О. С. Психологічні особливості службової взаємодії офіцера з неформальними лідерами військового підрозділу: дис. ... канд. психол. наук.: 19.00.07. Х.: НУЦЗУ, 2015. 231 с.
4. Куций О. А. Психологія кар'єри. Львів: СПОЛОМ, 2017. 304 с.
5. Derby E. Are You Ready to Coach? URL: <http://www.estherderby.com/2011/02/are-you-ready-to-coach.html>
6. Hass K. B. Managing complex projects: a new model. *Management Concepts Inc.* 2009. 298 p.
7. Sahota M. An Agile Adoption and Transformation Survival Guide. Published by Info Q., 2012. 80 p.

Висновки

Спроби запровадити елементи «Agile coach» в освітній процес засвідчують те, що студенти, які навчаються за спеціальністю «Практична психологія», досить швидко знаходять оптимальні рішення, спільно діють, вдало розподіляють обов'язки та навчаються взаємодіяти за таких умов:

1. Це мають бути студенти, що орієнтовані на професійне вдосконалення та бажують розвиватись як особистість у межах певної професії.

2. Суб'єкти повинні мати достатню мотивацію щодо отримання кінцевого результату, що базується на внутрішніх мотивах. Наявність лише стимулів не забезпечує досягнення необхідного успіху.

3. Професійна спрямованість на відповідний тип праці забезпечується окремими індивідуально-типологічними якостями, що визначають професійну придатність. Для професії психолога такою якістю є високий рівень інтуїції.

4. Орієнтація особистості на командний дух і налагодження контакту з керівником на рівні вищому за середній сприяють наявності схильності до налагодження професійної взаємодії.

5. Зазначене засвідчує можливість і доцільність впровадження інновацій у систему освіти за професіями, де важливою є здатність налагоджувати професійну взаємодію. Окрім цього, можливі додаткові ефекти, що позитивно впливають на готовність спеціаліста, його задоволеність діяльністю та закладають основи вдосконалення системи виконання завдань безпосередніми виконавцями. Реалізація вказаних ідей складна та має багато різних питань щодо оптимального застосування. Але це є можливим та прогресивним.

Для кращої реалізації такої ідеї необхідно застосувати системний підхід із залученням експертів у сфері професійної діяльності, управління проектами, організаційної психології та психології праці, що є напрямом подальшого дослідження.

References

1. Velitchenko L. K. (2006) Psihologichni osnovy pedagogichnoi vzajemodii (Psychological foundations of pedagogical interaction): avtoref. dis. na zdobuttja nauk. stup. d-ra psihol. nauk (Thesis for the sake of sciences. step. dr. psychol. sciences): 19.00.07. Kyiv, 41 p. [in Ukr.]
2. Vol'fson B. (2016) Gибкое upravlenie proektami i produktami (Flexible project and product management. Moskva: Ozon.ru. 144 p. [in Rus.]
3. Kolosovich O. S. (2015) Psihologichni osoblivosti sluzhbvoiv' vzajemodii' oficera z neformal'nimi liderami vijs'kovogo pidrozdilu (Psychological peculiarities of official interaction of an officer with informal leaders of the military unit): dis. ... kand. psihol. nauk (Thesis for the sake of sciences. step. cand. psychologist sciences). Harkiv: NUCZU, 231 p. [in Ukr.]
4. Kucij O. A. (2017) Psihologija kar'jeri: navchal'nij posibnik (Psychology of a career: a manual). Lviv: SPOLOM, 304 p. [in Ukr.]
5. Derby E. Are You Ready to Coach? URL: <http://shhshhshh.estherderby.com/2011/02/are-jou-ready-to-coach.html>
6. Hass K. B. (2009) Managing complex projects: a new model. *Management Concepts Inc.* 298 p.
7. Sahota M. (2012) An Agile Adoption and Transformation Survival Guide. Published by Info Q. 80 p.