

УДК 159.9 (083.94)

ТРЕНІНГОВІ ЗАНЯТТЯ В ПРАКТИЦІ ВИКЛАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДИСЦИПЛІН ДЛЯ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ „УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ”

2005 р., О.І. Маршак

*викладач кафедри інформаційних управляючих систем та технологій
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова,*

Н.М. Антонова

психолог загальноосвітньої школи № 52 м. Миколаєва,

Т.Г. Смикодуб

*викладач кафедри програмного забезпечення автоматизованих систем
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова*

Актуальною серед базових якостей сучасних спеціалістів, поряд з професіоналізмом, є здібність діяти в команді. Для управління проектом на період його здійснення створюється специфічна, тимчасова організаційна структура, очолювана керівником проекту – команда проекту. За змістом команда проекту являє собою групу спеціалістів високої кваліфікації, що володіють знаннями й навичками, необхідними для ефективного досягнення цілей проекту. Для студентів спеціальності „Управління проектами” оволодіння знаннями і навичками співпраці в команді набувають особливого значення.

Ключовим чинником ефективної роботи команди є здібність кожного її члена „працювати на результат”. Однак на практиці психологічний акцент нерідко зміщується з результатів діяльності на міжособистісну конкуренцію.

Метою статті є викладення базових положень розробленої методики тренінгу „Ефективна взаємодія в команді”. Методика виявилася ефективною при організації навчального процесу для студентів спеціальності „Управління проектами” у рамках навчальної дисципліни „Психологія управління проектами”.

Тренінг присвячений формуванню вмінь та навичок, необхідних для ефективної взаємодії членів команди. Метою цього тренінгу є усвідомлення студентами теоретичних основ взаємодії команди через ігрові ситуації. Тренінг складається з трьох тем: „Закони взаємодії команди”, „Лідерство в управлінні проектами”, „Управління конфліктами в проектах”.

У цій статті наведено перше заняття за темою „Закони взаємодії команди” та його частковий аналіз.

Заняття 1. „Закони взаємодії команди”

Вступне слово (час: 5-7 хв.)

Хід проведення. Тренер вітає учасників. Повідомляє про початок занять за темою тренінгу „Ефективна взаємодія в команді”. Наводить теми

тренінгових занять. Презентує тему і цілі першого тренінгового заняття, повідомляє, що воно триватиме орієнтовно 2 год. 30 хв.

Привітання „Не хочу хвалитися, але я...” (час: 10 хв.)

Мета: підготувати групу до роботи, створити доброзичливу атмосферу, розвинути уміння короткої самопрезентації.

Обладнання: мотузка довжиною приблизно 1,5 м зі зв'язаними кінцями.

Хід проведення. Учасники разом з тренером стають у коло та беруться за руки. На руці у тренера мотузка. Тренер пропонує учасникам продовжити фразу „Мене звуть... Не хочу хвалитися, але я...”, одночасно пролізаючи через мотузку. Таким чином мотузка проходить по колу. Основна вимога – не розмикати руки.

Правила групи (час: 10-12 хв.)

Мета: напрацювати правила роботи групи, які будуть діяти протягом всіх занять.

Обладнання: аркуш паперу А1, кольорові маркери.

Хід проведення. Тренер зазначає, що для подальшої роботи потрібно прийняти правила роботи групи. Для цього пропонує відповісти на питання: „Що потрібно робити і якими бути під час тренінгу для того, щоб робота і спілкування в групі були доброзичливими, творчими, результативними?”. Група обговорює і узагальнює запропоновані варіанти правил. Правила, з якими погоджуються всі учасники групи записуються на аркуші паперу А1 та підписуються всіма учасниками групи.

Вправа на активізацію „Ленінградський борщ” (час: 5 хв.)

Мета: збільшення енергетичного рівня, створення невимушеної атмосфери, заохочування до подальшої роботи.

Хід проведення. Учасники групи сідають на стільці, які розташовані колом. Тренер пропонує учасникам розрахуватись на складові продукти, щоб поділити групу на декілька підгруп. Тренер розповідає рецепт приготування „Ленінградського борщу”. Коли тренер вимовляє назву певного продукту, члени відповідної підгрупи повинні помінятися місцями. Коли звучить слово „борщ”, міняються місцями всі учасники.

Вправа „Єнотяче коло” (час: 10-12 хв.)

Мета: усвідомлення учасниками групи першого закону команди: „Відчуття спільності та довіри замість самотності та відчуження”.

Обладнання: мотузка довжиною 3,5 метри зі зв'язаними кінцями; аркуш паперу А1 „Закони взаємодії команди”.

Хід проведення. Тренер запрошує учасників стати в коло та взятися обома руками за мотузку і потягнути її на себе. Потрібно витягнути руки, заплющити очі, розслабитися та відчути підтримку кола. Експериментуючи з натягом мотузки, група символічно проживає різноманітні типи взаємовідносин

один з одним. Після обговорення вправи група формулює перший закон команди, який записується тренером.

Вправа „Стикування космічних кораблів” (час: 10 хв.)

Мета: усвідомлення учасниками групи закону команди: „Робота на спільний результат замість конкуренції”.

Обладнання: дві пов'язки на очі; аркуш паперу А1 „Закони взаємодії команди”.

Хід проведення. Тренер потребує чотирьох добровольців, двоє з яких будуть виконувати ролі космічних кораблів, двоє інших – диспетчерів. „Корабель” і „диспетчер” створюють одну команду. „Кораблі” сідають на стільці один проти одного, їм зав'язують очі. „Диспетчери” стають за спинами „кораблів”, кожний навпроти свого „корабля”. „Кораблі” повинні „зістикуватися” вказівними пальцями за допомогою вказівок „диспетчерів”. Інші учасники виконують ролі наглядачів. Після обговорення вправи група формулює другий закон команди, який записується тренером.

Вправа „Сім випробувань царя” (час: 30-35 хв.)

Мета: усвідомлення учасниками групи закону команди: „Творчість замість стереотипних дій”.

Обладнання: аркуші паперу; ручки; аркуш паперу А1 „Закони взаємодії команди”.

Хід проведення. Тренер розповідає учасникам казку про трьох братів, які вирішили найнятися на службу до царя, котрий запропонував їм сім випробувань. Тренер зачитує нижче наведені завдання. Задача учасників написати на аркуші паперу власний варіант вирішення кожного завдання (індивідуально). На вирішення кожного завдання надається 3 хвилини. Потім тренер зачитує варіанти рішень кожного з братів. Три брата символізують три форми проявлення творчості: 1-й – ентузіазм, 2-й – раціоналізаторство, 3-й – винахідливість. Учасникам потрібно зазначити цифрою поряд із своїм варіантом рішення якого з братів найближче.

1. У кожного з братів в саду є старий сухий пінь. Потрібно зробити його зеленим та квітучим у будь-який спосіб.

2. На царському городі вирости три великих ріпки завбільшки за людський зріст з міцним довгим корінням. Потрібно їх із землі дістати у будь-який спосіб.

3. Випадково змішалися гречка, горох та пшениця. Потрібно їх розділити у будь-який спосіб.

4. Потрібно у будь-який спосіб зістригти вовну з золоторудних овець, котрі мають норувистий характер, не пошкодивши тварин.

5. В саду ростуть сланкі троянди. Їх забивають бур'яни та заслоняють. Потрібно у будь-який спосіб звільнити троянди від бур'янів.

6. Потрібно вичистити у будь-який спосіб три старі стайні.

7. На трьох царських полях вироста пшениця. Її вночі хтось їсть. Потрібно захистити врожай у будь-який спосіб.

Після обговорення вправи група формулює третій закон команди, який записується тренером. Також завдяки цій вправі можна визначити напрямок творчої думки групи в цілому і кожного з учасників зокрема.

Вправа на активізацію „Дракон” (час: 5-7 хв.)

Мета: збільшення енергетичного рівня, створення невимушеної атмосфери, заохочування до подальшої роботи.

Хід проведення. Тренер пропонує учасникам стати в колону, поклавши руки на талію сусіда попереду. Перший учасник – голова дракона, останній – хвіст дракона. Рухаючись по кімнаті „голова” повинна вхопити „хвіст”.

Вправа „Знайти спільне” (час: 15-20 хв.)

Мета: оволодіння навичками знаходити спільне в різних темах, ідеях, підходах; усвідомлення учасниками групи закону команди: „Конструктивна самореалізація замість „боротьби за виживання”.

Обладнання: парні кольорові картки зі завданням; аркуш паперу А1 „Закони взаємодії команди”.

Хід проведення. Учасники об’єднуються в пари для спільної бесіди. Тренер пропонує кожній парі вибрати свій колір. Обравши колір, учасники отримують картки з темами бесіди, не показуючи їх один одному. Кожен з пари співрозмовників повинен говорити тільки на свою тему. Розмовляючи на свою тему учасники повинні визначити тему партнера і знайти спільне, зблизивши теми. Приклади завдань: погода – італійські кухонні меблі; сучасний детектив – відпочинок на морі; тощо. Після обговорення вправи група формулює четвертий закон команди, який записується тренером.

Вправа „Цивілізація” (час: 30-35 хв.)

Мета: формувати навички, необхідні для успішної взаємодії між учасниками команди, які мають розбіжності в думках і поглядах; усвідомлення учасниками ефективності виконання роботи за умов розподілу членів команди за функціональними ролями.

Обладнання: аркуш паперу А1; кольорові фломастери; маркери.

Хід проведення. Тренер пропонує учасникам уявити, що вони – окрема прогресивна цивілізація, яка мешкає на одній з планет всесвіту. Завдання представити свою цивілізацію вигадавши її назву, фізіологічні особливості представників, фізичні закони, природні ресурси, економіку, юридичні закони, систему управління, систему оборони, культурні особливості. Обов’язково все це написати або намалювати. Незаписаного не існує. На створення „цивілізації” 20 хвилин. Після цього два представника групи презентують роботу. Питання для обговорення: 1. Що відчували під час вправи? 2. Які етапи було пройдено? 3. Що допомагало? 4. Що заважало? 5. Чи вистачило

часу? Чому? 6. Чи відчували себе командою? В чому це виявилось? 7. Чи розділили функціональні обов'язки? Як?

Після обговорення група робить висновок про підвищення ефективності виконання роботи за умов розподілу членів команди за функціональними ролями.

Підведення підсумків (час: 5 хв.)

Хід проведення. Проводиться у формі обговорення.

У тренінгу приймали участь 10 студентів спеціальності „Управління проектами” НУК імені адмірала Макарова. У цілому робота пройшла успішно. Враховуючи стислий характер статті, не є можливим провести повний аналіз хоча б одного заняття. Під час проведення перших вправ виявилось, що учасники мають певні стереотипи індивідуального виконання завдань, які заважатимуть надалі виконувати командну роботу. В цьому сенсі найцікавішою для аналізу виявилася робота групи над останньою вправою „Цивілізація”. Більшість учасників критично поставилася до створеної ними моделі „цивілізації”. На останньому етапі виконання вправи учасники дійшли висновку, що наявність теоретичних знань не є достатньою умовою для формування навичок командної співпраці.

Виявилися труднощі у впровадженні виведених у попередніх вправах окремих законів взаємодії команди, через неусвідомлення учасниками необхідності їх використання. У процесі обговорення група прийшла до висновку про неможливість ефективного виконання командної роботи без використання відповідних законів та функціонального розподілу по ролях. Досвід, набутий під час тренінгового заняття, допоміг учасникам усвідомити принципи роботи команди, що створюють умови ефективної співпраці через ігрові ситуації. Таким чином, можна зробити висновок, що мета першого заняття досягнута. Підтвердженням цьому є успішна співпраця учасників на наступних тренінгових заняттях.

Вище наведений аналіз доводить необхідність проведення тренінгових занять для студентів спеціальності „Управління проектами” в рамках дисципліни „Психологія управління проектами”.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бушуев С.Д., Морозов В.В. Динамическое лидерство в управлении проектами: Монография / Украинская ассоциация управления проектами. –К.: Принт, 2000. – 312 с.
2. Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т. Технология создания команды. – С.-Пб.: Речь, 2002.: ил.
3. Матвійчук О.С., Саханюк С.А. Скарбничка тренера. На допомогу психологу-початківцю // Практична психологія та соціальна робота. – 2005. – № 9. – С. 19-23.