

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ ЗА ДОПОМОГОЮ ВИКОРИСТАННЯ МОДЕЛІ «РОБОЧИХ СТИЛІВ» У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Хижняк М. В.

Вища освіта виконує багато функцій, спрямованих на формування висококваліфікованого фахівця. Згідно з діючим Законом України «Про вищу освіту», якість вищої освіти — це «сукупність якостей особи з вищою освітою, що відображає її професійну компетентність, ціннісну орієнтацію, соціальну спрямованість і обумовлює здатність задовольняти як особисті духовні й матеріальні потреби, так і потреби суспільства». Якість освіти розглядають як ключовий критерій удосконалення процесу підготовки висококваліфікованих фахівців.

Якісна підготовка кваліфікованих фахівців потребує творчого підходу викладачів вищих навчальних закладів до вибору змісту, форм, методів та засобів навчання, максимального використання досягнень сучасної педагогічної науки, нових педагогічних і психологічних технологій.

Багато практичних розробок щодо використання в сфері освіти зроблено в такому напрямі психології як транзактний аналіз, автором якого є Ерік Берн.

Психолог Тайбі Калер, дотримуючись ідеї Берна про те, що сценарій може програтися протягом коротких проміжків часу, став безперервно фіксувати слова, тон голосу, жести, положення тіла і вираз обличчя своїх клієнтів. Він виявив існування чітко визначених наборів поведінки, які проявляються людьми перед тим, як увійти в будь-яку сценарну поведінку. Калер і його колеги склали список з п'яти таких безперервних поведінь, які вони назвали драйверами. Подальші дослідження показали, що пов'язана з драйверами поведінка, є частиною більш широкого паттерна поведінки, який Кейлер назвав мініскріптом (міні-сценарієм) Мініскріпт являє собою певну

послідовність сценарної поведінки, почуттів і переконань, яка програється від декількох секунд до декількох хвилин. Протягом короткого проміжку часу мініскріпт відтворює весь життєвий сценарій людини. Тому кожен раз, коли людина програє мініскріпт, то тим самим підсилює свій сценарний процес, а коли виходить зі свого сценарного патерну, то сприяє ослабленню сценарного процесу [3].

Таким чином, Тайбі Калером розроблена теорія драйверів, які є несвідомими імпульсами, що змушують людину діяти певним чином, схиляючи в більшій мірі до задоволення прихованих потреб, ніж до виконання реальних завдань. Виникає відчуття, що людиною "рухає" заданий стиль, що у неї немає іншого вибору і іншого шляху для досягнення мети. Драйвера, або робочі стилі, можуть розглядатися як способи, якими люди мотивують себе [4].

Найбільш стійкі характеристики, які проявляються в поведінці щодня, знаходять своє відображення в улюбленому людиною "робочому стилі". Одною людиною можливо поєднання двох-трьох робочих стилів, але частіше за все в поведінці виражений один робочий стиль.

Усвідомлення викладачем робочого стилю студента допомагає відкрити нові можливості для ефективної взаємодії, допомоги студентові стати максимально продуктивним.

Тайбі Калер досліджував та описав п'ять робочих стилів, що мають свої сильні і слабкі сторони. Наведемо короткі характеристики кожного стилю [2].

«Поспішай». Люди з цим стилем добре справляються з роботою, яку потрібно зробити в стислі терміни, встигають зробити багато справ за короткий час. Вони відчують себе на висоті, якщо справляються із завданнями в найкоротші терміни, і переживають пік енергії в стані стресу і напруги сил. Головною їх перевагою є кількість виконаної роботи.

Однак вони приділяють мало уваги підготовці, при наявності вільного часу можуть відкладати початок роботи "на потім", до тих пір, поки вона не

стане терміною, і тільки тоді приступають до її виконання, внаслідок чого можуть допускати помилки. Звідси - втрата часу на їх виправлення, і врешті-решт робота може бути не виконана в строк. Здатність швидко думати може призводити до нетерплячості цих студентів по ставленню до більш повільних одногрупників - часто вони занадто швидко говорять, перебивають інших і навіть закінчують за них пропозиції, що призводить до нерозуміння і марним спорам. Щільно плануючи свій графік зустрічей, вони змушені поспішати з однієї зустрічі на іншу, часом завчасно йдучи з одного і запізнюючись на наступну.

«Будь досконалим (найкращим)». В людині з цим стилем яскраво виражене прагнення "бути досконалим": ніяких помилок в роботі, все повинно бути зроблено найкращим чином. Їх відрізняє організованість, так як вони вміють дивитися в майбутнє, планувати роботу і виробляти стратегію подолання потенційних труднощів. Їх важко застати зненацька; робота у них йде планомірно і ефективно. На них можна покластися, коли роботу потрібно виконати акуратно. Точність, увага до деталей, старанність у роботі - це їх сильні сторони. На жаль, труднощі виникають, коли робота повинна бути виконана строго в термін, так як, прагнучи видати досконалий кінцевий продукт, вони довго і копітко шукають можливі помилки, постійно вносять несуттєві зміни. Вони ретельно підбирають слова і вирази, часто використовуючи довгі фрази, малознайомі слова і технічні терміни, які можуть бути незрозумілі співрозмовнику.

«Радуй інших». Люди з таким стилем зазвичай хороші члени команди. Вони прихильники гармонії, мають гарну інтуїцію і уважні до почуттів інших людей. Їх завдання - догодити людям, навіть тоді, коли їх про це і не просять. Вони вгадують, що потрібно людям, і намагаються задовольнити їх бажання. Поруч з людьми такого стилю добре працювати, так як вони здатні проявляти терпіння і розуміння. Вони уважні до почуттів оточуючих і можуть згуртувати команду тим, що думка кожного її члена буде прийнято до уваги. Виявляючи щирий інтерес і турботу до інших людей, вони можуть вчасно

підбадьорити і заспокоїти людину, що переживає з приводу виконання складного завдання. На жаль, вони іноді намагаються бути надмірно "хорошими"! Прагнучи зберегти хороші відносини, вони можуть утримуватися від висловлювання власної думки і дозволяють іншим реалізовувати спочатку помилкові ідеї, не кажучи правди, щоб не образити іншу людину. А потім страждають, коли люди сердяться на них за те, що вони їх не попередили про провал.

«Намагайся». Цей робочий стиль пов'язаний з прагненням вкласти всі сили на виконання будь-якої задачі, тому люди з таким стилем все роблять з ентузіазмом. Пік енергії вони відчувають, коли потрібно зробити щось нове, і їм подобається, що можна оцінити і використовувати всі можливості. Всі аспекти завдання будуть ретельно проаналізовані.

Однак студентам з таким стилем часто не вистачає терпіння в досягненні кінцевого результату, бо первинний інтерес і ентузіазм згасає задовго до виконання завдання. Увага до надмірно великої кількості аспектів ускладнює їх роботу і подовжує терміни її виконання, і навіть якщо більша частина роботи вже виконана, вони продовжують думати про те, як би вирішити завдання по-іншому, перш ніж погодяться з тим, що робота завершена.

«Будь сильним». Люди з цим стилем зберігають спокій у стресовій і напруженій ситуації, вони добре долають кризові моменти. Такі студенти відчувають натхнення, коли потрібно проявити витримку і стійкість. У них сильно розвинене почуття обов'язку, і вони проявляють завзятість навіть при виконанні неприємних завдань і доручень. Саме вони в складних ситуаціях здатні мислити логічно і приймати розумні рішення, в той час як інші впадають в паніку. Завдяки незворушності і здатності вирішувати будь-які робочі питання, таких людей незмінно вважають надійними і врівноваженими учасниками групи.

Їх проблема полягає в тому, що їм важко визнати свої слабкості і будь-яку невдачу вони схильні кваліфікувати як слабкість. Їм простіше

перевантажити себе роботою, ніж попросити когось про допомогу. Вони можуть приховувати свої труднощі, "заховавши" роботу, і при повному зовнішньому порядку на робочому столі стоси робочих документів можуть зібратися в ящику цього столу. Колеги можуть відчувати себе незатишно через відсутність у них прояви емоцій. Особливо це проявляється тоді, коли більшість людей перебуває у стресовому стані. Їх важко зрозуміти, оскільки вони не схильні показувати свої почуття.

Наведені вище характеристики яскраво проявляються в поведінці, що дозволяє досить точно діагностувати переважання того чи іншого стилю у конкретної людини. Також практиками транзактного аналізу розроблений опитувальник з визначення типу драйверної поведінки (додаток) [1].

Переваги усвідомлення робочого стилю студента. Використовуючи знання робочого стилю студента перш за все, слід свідомо взяти на озброєння сильні сторони його пріоритетного робочого стилю, не беручи до уваги його слабкі сторони. Знання слабких сторін робочого стилю дозволить зрозуміти, як ви організуєте свій робочий час. Ви можете відповідним чином скоригувати планування робочого дня і свою поведінку.

Якщо студентові характерний робочий стиль "Поспішай", йому варто планувати достатню кількість часу на виконання завдання, особливо на стадію підготовки, яку він особливо схильний скорочувати. Іноді потрібно свідомо уповільнювати роботу, особливо коли необхідно, щоб інші люди встигали "переварити" інформацію. Треба навчитися вислуховувати співрозмовника, не перебиваючи його, а іноді і перепитувати, щоб переконатися, що його правильно зрозуміли. Також їм важливо навчитися питати людей про їхні потреби, а не будувати свої власні припущення з цього приводу.

Якщо студент має робочий стиль "Будь досконалим", йому необхідно частіше розслаблятися і приймати те, що і він сам недосконалий. Помилки - це важлива частина процесу навчання. "Досвід - син помилок важких". Така

людина повинна розуміти, що важливо дотримуватися термінів виконання роботи і бачити кінцеву мету.

Якщо студент звик постійно "радувати" оточуючих (робочий стиль "Радуй інших"), не дозволяйте завантажувати його непотрібними запитами і несуттєвими проханнями, він повинен навчитися твердо сказати "ні" - часто, для того, щоб зберегти розумні межі, потрібна лише тверда відмова, виголошена у ввічливій формі.

Якщо студент весь час "намагається і намагається" що-небудь зробити (робочий стиль "Старайся"), то йому необхідно просто подолати себе і продовжити роботу, незважаючи на згасаючий інтерес до даного заняття потрібно контролювати своє почуття нудьги на етапах завершення проекту.

Якщо студент звик "завжди бути сильним" (робочий стиль "Будь сильним"), то його можливі слабкості можуть бути добре приховані. Перед тим як братися за виконання будь-якої задачі, йому слід добре проаналізувати можливі вимоги і оцінити наявність відповідних ресурсів. Він також повинен визнати те, що немає нічого поганого в тому, щоб звернутися за допомогою до інших.

Таким чином, у статті розглянуто визначені практиками транзактного аналізу характеристики робочих стилів (драйверної поведінки), урахування яких викладачем допомагає відкрити нові можливості продуктивності студентів.

Література

1. Вопросник по драйверам [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.transactional-analysis.ru/drivers/178-questionnaire> (дата звернення: 10.04.2019). — Назва з екрана.
2. Касьянов Д. Диагностика «рабочих стилей» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.transactional-analysis.ru/business/172-styles> (дата звернення: 10.04.2019). — Назва з екрана.
3. Стюарт Я. Современный транзактный анализ /Я. Стюарт, В. Джойнс. — Санкт-Петербург: Социально-психологический центр, 1996. — 332 с.

4. Tudor K. From Client Process to Therapeutic Relating: A Critique of the Process Model and Personality Adaptations / K. Tudor, M. Widdowson // Transactional Analysis Journal. — 2008. — 38(3). — p. 218 — 232.

Додаток

Опитувальник драйверної поведінки

Дайте відповідь на наступні питання, позначивши «Так», «Ні», «До певної міри» після номера питання:

1. Ви приховуєте або контролюєте свої почуття?
2. Ви неохоче звертаєтесь по допомогу?
3. Ви встановлюєте для себе високі стандарти, а потім критикуєте себе за невідповідність їм?
4. Чи робите Ви що-небудь (особливо для інших), що Ви насправді не хочете робити?
5. Чи є у Вас тенденція робити багато справ одночасно?
6. Ви терпіти не можете «здаватися» або «відступати», завжди сподіваючись що «вже зараз-то це спрацює»?
7. Для Вас важливо мати рацію?
8. Для Вас важливо робити гарне враження, подобатися?
9. Чи є у Вас тенденція починати щось і не закінчувати?
10. Встановлюєте Ви собі нереальні тимчасові рамки?
11. Вас досить легко переконати або умовити?
12. Вам не подобається відрізнитися, бути не таким, як усі?
13. Чи схильні Ви ставити себе в залежне становище?
14. Чи відчуваєте Ви дискомфорт (наприклад досаду або роздратування) в разі невеликого безладу або невідповідності, такого як пляма на одязі або шпалерах, або інструмент не на місці, або плутана доповідь?
15. Могли б Ви описати себе як швидкого і нетерплячого в спілкуванні з іншими?
16. Ви ненавидите, коли Вас переривають?

Тепер перенесіть Ваші підсумкові результати в нижченаведену таблицю:

	Драйвер	Бал
1	Будь досконалим	
2	Радуй інших	
3	Поспішай	
4	Будь сильним	
5	Намагайся	

Примітка: Тут немає правильних або помилкових відповідей, кращого чи гіршого способу поведінки, всі ми потребуємо можливості розуміти нашу поведінку, і іноді поведінку інших, з метою поліпшення спілкування або зменшення тертя.