

РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ КОРПОРАТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ У СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

В статье рассматривается вопрос формирования навыков командного взаимодействия студентов в рамках практических и лабораторных работ.

Ключевые слова: команда, студенческая команда.

Под профессиональной компетентностью многие ученые понимают обладание профессиональными умениями и навыками либо умение быстро и грамотно выполнять свои профессиональные обязанности.

В настоящее время человек должен обладать определенными качествами для эффективного функционирования в современном мире. Среди них особо нужно отметить быструю ориентацию на изменения во внешней среде организации, качественную интерпретацию информации, поступающей от общества, адекватную и быструю оценку в сложившейся конкретной ситуации. Достаточно мобильно и эффективно с данными требованиями справляются люди, умеющие работать в команде, посредством создания наиболее благоприятной организации совместного труда.

Поэтому сейчас актуальна проблема подготовки будущих специалистов, способных объединить свои усилия в процессе решения определенного типа задач с целью выработки наиболее адекватного ситуации решения и быстрого достижения результатов. Из этого следует, что команды – это не просто модное слово, а реально функционирующие структуры, которые все чаще используются для эффективного выполнения работы. И это не случайно, потому что командные структуры во много раз повышают скорость и качество рабочей деятельности. Для людей, способных работать в команде, характерно наличие определенных навыков, которые позволяют эффективно взаимодействовать в условиях быстрой изменчивости организационной ситуации. Важно отметить, что навыки работы в команде являются в определенной степени универсальными, так как могут использоваться в разнообразных областях жизнедеятельности человека (промышленности, экономике, политике, спорте и др.).

Таким образом, перед системой высшего образования возникает важная задача подготовки студентов к жизни в быстро меняющихся условиях, способных сплачивать свои усилия с усилиями других для достижения оптимально правильного решения, видеть свою мотивацию в разрезе с групповыми целями, творчески подходить к любым изменениям, нетрадиционно и качественно решать возникающие проблемы, т. е. способных работать в команде и обладать для этого развитыми навыками.

Сегодня объективно существуют противоречия между возросшей потребностью общества в выпускниках, имеющих высокоразвитые навыки работы в команде при решении профессиональных задач, и сохраняющимися традиционными подходами в вузах, не обеспечивающими развитие студенческих команд в образовательном процессе, и необходимостью высших учебных заведений в развитии студенческих команд, недостаточной разработанностью в педагогической науке и практике методики и педагогических условий, направленных на совершенствование данного процесса.

Исходя из этих противоречий, можно сделать вывод о существовании проблемы, поиска педагогических условий, направленных на эффективное развитие студенческой команды в образовательном процессе вуза.

В большинстве случаев студенческая команда – это неформально организованная группа студентов, которые, понимая взаимозависимость и необходимость в образовательном процессе командного взаимодействия и имея твердую установку на совместную эффективную творческую деятельность и сотрудничество, способны соединить индивидуальные идеи и опыт каждого для принятия рационального решения различных задач и достижения наилуч-

ших результатов в профессиональной подготовке и самореализации своей личности, благодаря целеустремленности, инициативе, рациональному разделению труда, сплоченности, гибкости поведения и самоуправлению.

Этот факт подтверждает и проведенное исследование среди студентов младших и старших курсов математического и физического факультетов ОГУ. Его суть заключалась в следующем: каждому участнику исследования было предложено ответить на несколько вопросов анкеты, предполагавших как ответы в свободной форме, так и выбор одного варианта из нескольких. Результаты исследования позволили сделать следующие выводы.

1. Студенты младших курсов (1–2-й курс) сталкивались с заданиями, предполагавшими командное взаимодействие на уроках в школе либо на занятиях в университете. Однако очевидных плюсов в такой форме работы они не увидели и, как следствие, не хотели бы участвовать в коллективной работе дальше.

2. Старшекурсники, проучившиеся в университете более двух лет и сталкивавшиеся в ходе учебной деятельности с задачами, имитирующими производственные ситуации, отвечали, что видят преимущества работы в команде и хотели бы в дальнейшем на занятиях получать навыки командного взаимодействия.

3. В разрезе специальностей были выявлены следующие результаты: процент респондентов, видевших необходимость получения навыков коллективного взаимодействия, был выше среди тех студентов, которым по специфике будущей трудовой деятельности так или иначе приходилось решать задачи, требующие больших затрат времени и сил. Соответственно такие задачи решались быстрее и проще, если они были поделены на равные части между участниками некоторой команды.

4. Говоря о составах и численности команд, можно сделать следующие выводы. Студентами достаточно четко осознается необходимость привлечения более опытных людей (старшекурсники, аспиранты, преподаватели) для решения исследовательских задач и возможность формирования групп «по симпатиям» для решения повседневных учебных задач. Вопрос о численности участников команды предполагал ответ в свободной форме, но в среднем отвечающие предлагали формировать группы от 2 до 5 человек.

Рассмотрим определения понятия «команда» в разнообразных сферах применения, в разных науках, где она была изучена: в педагогике, в социологии, менеджменте, управлении персоналом и др.

В теории менеджмента встречаются следующие определения команды:

1. Характеристика трудового коллектива с высшим уровнем сплоченности, приверженности всех работников общим целям и ценностям организации.

2. Коллектив единомышленников, сплоченных вокруг своего лидера, который одновременно является и высшим должностным лицом в данной организации (структурном подразделении, если речь идет о команде подразделения), в более строгом управленческом смысле

Т.Ю. Базаров рассматривает команду как небольшое количество человек, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки; принимают на себя ответственность за конечные результаты, способны изменять функционально-ролевую соотнесенность, имеют взаимоопределяющую принадлежность свою и партнеров, к данной общности [1, с. 268].

Команда обладает своими характерными признаками:

- неформальная и открытая атмосфера;
- задача хорошо понята и принимается;
- члены команды прислушиваются друг к другу;
- в обсуждении принципиальных вопросов участвуют все члены группы;
- в ходе обсуждения поощряется как высказывание идей, так и выражение чувств;
- конфликты и разногласия между членами команды центрируются вокруг идей и методов, а не личностей;
- команда осознает, что делает, решение основывается на согласии, а не на голосовании большинства.

И. Салас, Р. Берд и С. Таненбаум [3] определяют команду как небольшое количество человек (чаще всего 5–7, реже до 15–20), которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности и взаимоопределяют принадлежность свою и партнеров к данной группе. Кроме того, члены команды имеют взаимодополняющие навыки, принимают на себя ответ-

ственность за конечные результаты, способны исполнять любые внутригрупповые роли.

Команда – это характеристика трудового коллектива с высоким уровнем сплоченности, приверженности всех работников общим целям и ценностям организации.

М. Армстронг считает, что «команда – небольшое число людей со взаимодополняющими навыками, которые собраны для совместного решения задач в целях повышения производительности и в соответствии с подходами, посредством которых они поддерживают взаимную ответственность».

Катценбах и Смит: «Команда – это небольшая группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Организация команды строится на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами взаимодействия. Команда проходит эволюцию от рабочей группы (Working Group), которая создается для выполнения того или иного вида деятельности, до команды высшего качества (High Performance Team)».

По мнению Э.А. Уткина, «команда – это понятие менеджмента, используемое для характеристики сплоченного трудового коллектива, в котором все работники привержены общим целям и базовым ценностям организации; для обозначения коллектива единомышленников, объединившихся вокруг лидера, являющегося руководителем данной организации...»

Для успешного формирования навыков командного взаимодействия необходимо создать особые педагогические условия. Опираясь на результаты проведенного анкетирования, можно предположить, что для решения учебных или исследовательских задач эффективным будет разделение студенческой группы на команды по 5–7 человек. При этом участников в команду следует подбирать как по симпатиям, так и по «знанию» принципу.

А.В. Ивлев выделяет следующие этапы развития студенческой команды:

- 1) адаптация и группирование;
- 2) кооперация и нормирование деятельности;
- 3) функционирование,

а также уровни командного взаимодействия:

- 1) сплоченная рабочая группа студентов;
- 2) эффективная команда студентов;

3) эффективный организационный студенческий комплекс.

Он считает, что этапы связаны с соответствующими уровнями командного взаимодействия, а также необходимыми для студентов навыками работы в команде, среди которых присутствуют:

- управление эмоциональным состоянием;
- ролевое самоопределение;
- уравнивание творческого климата в команде;
- сотрудничество и взаимодействие;
- гибкость в стиле поведения.

Говоря о «студенческой команде», стоит отметить, что именно в данный период становления личности закладывается та основа взаимодействия, которую выпускник будет реализовывать в ходе своей будущей командной деятельности. Получив знания и выработав навыки работы в команде, студент осознает свои собственные цели будущей профессиональной деятельности, что помогает ему в дальнейшем выйти на новый, более качественный уровень взаимоотношения с людьми, коллегами, руководителем в коллективном решении различных задач [2].

Рассмотрев существующие в настоящее время методики коллективной работы, применяемые в компаниях различного профиля деятельности, можно выделить «метод главного программиста» и «методику парного программирования». Обе методики применяются в сфере создания программных продуктов. Но, отвлекаясь от специфики конечного продукта деятельности, можно предположить, что они были бы эффективны и не только в программистских коллективах.

Рассмотрим обе методики подробнее.

Цель «метода главного программиста» состоит в том, чтобы создать такой коллектив программистов, который способен работать как единое целое. Производительность такого коллектива возрастает примерно в пять раз. Бригада создается из сотрудников примерно одинаковой квалификации.

Группа состоит из главного программиста, он же является руководителем разработки, заместителя главного программиста, библиотекаря, а также нескольких программистов-исполнителей.

В обязанности главного программиста входит написание самых сложных программных модулей, определение специфик для остальных

модулей, объединение результатов в единое целое, руководство персоналом, регулирование отношений с заказчиком. То есть главный программист отвечает за успех проекта в целом.

Заместитель главного программиста не уступает по мастерству руководителю, помогает ему в разработке программы, может осуществить руководство проектом в том случае, если это потребуется. В обязанности заместителя главного программиста входят разработка стратегий и тактик для конкретного программного изделия, обсуждение с главным программистом структуры проектирования задач, подготовка тестовых данных. Главный программист и его заместитель проверяют программы друг друга, но, по Майлзу, в группе должен быть только один лидер.

Библиотекарь отвечает за ведение всей документации, как на бумажных носителях, так и на электронных. Он должен хранить записи по технической задаче, текущему состоянию программы, тестированию и т. д.

«Методология парного программирования» была разработана не так давно. В соответствии с ней общее задание для команды программистов разбивается на микромодули (трудоемкость их выполнения – не более нескольких недель работы квалифицированного специалиста), и над каждым таким микромодулем трудится бригада из двух программистов. Хотя рекомендуется объединять в единую бригаду высококвалифицированного и менее опытного программиста, тем не менее, признается, что оба члена бригады несут одинаковую ответственность за конечный продукт работы. Они совместно обсуждают задание, структурируют задачу, определяют и делают наглядными возможные связи своего микромодуля с другими микромодулями, а главное – сообща пишут программный код, корректируя и проверяя друг друга. Каждый микромодуль оперативно тестируется – создание таких тестов также ложится на плечи бригады программистов, и по результатам тестирования конкретный программный микромодуль модифицируется и совершенствуется, а при необходимости переписывается заново.

Отвлекаясь от специфики труда программистов, позаимствуем идеи этих методологий для создания собственной методики построения команды.

Разобьем учебную группу на подгруппы по 5–7 человек, каждая из которых является самостоятельной командой. Заимствуя иерархию из метода главного программиста, заказчиком назовем преподавателя. Он выдает задачи для решения и он же принимает (не принимает) результаты, делает замечания и высказывает претензии по ходу работы.

Каждая из подгрупп, называемая теперь бригадой, выбирает своего руководителя. В его обязанности входит распределение ролей между остальными участниками проекта, соединение частей работы воедино, решение текущих вопросов, в том числе и в сфере межличностных отношений участников команды (споры и конфликты, возникающие в процессе выполнения задания), кроме того, он выполняет функции библиотекаря, то есть ведет всю документацию и отчитывается перед заказчиком.

Все остальные участники разбиваются на микрогруппы, состоящие из двух человек – специалиста и неспециалиста. Каждая микрогруппа решает мелкие задачи и выполняет задания, необходимые для решения основной задачи. Такое разделение заимствовано из метода парного программирования.

Схематически взаимодействие участников можно представить следующим образом (см. рис. 1).

Достоинства предложенной методики состоят в следующем:

1. Существует четкая иерархия, и обозначена роль лидера. Это позволяет отслеживать ход работы, а также упрощает процесс пред-



Рисунок 1. Схема взаимодействия участников

ставления отчета. Кроме того, накладывается определенная ответственность на «руководителя». Это позволяет студентам проверить свои организаторские и лидерские качества.

2. Разбиение коллектива на микрогруппы с одним более успешным и одним менее успешным участником позволяет повысить профессиональный уровень более слабого участника.

21.05.2010

Список использованной литературы:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Учебное пособие. – М: Академия, 2003.
2. Ивлев А.В. Комплекс педагогических условий направленный на эффективное развитие у студентов университета навыков работы в команде / А.В. Ивлев // Проблемы истории, филологии, культуры: сборник статей. – Магнитогорск, 2006. – С. 297-302.
3. Карякин А.М. Командная работа: основы теории и практики / Иван. гос. энерг. ун-т. - Иваново, 2003. - 136 с.

Сведения об авторе: Пашкевич М.С., преподаватель кафедры администрирования информационных систем Оренбургского государственного университета
460018, г. Оренбург, пр-т Победы, 13, ауд. 1502, тел. (3532)372539, e-mail: Betti83@mail.ru

Pashkevich M.S.

The development of corporate interaction skills in students during the process of their professional competence formation

The author examined a question of molding of the skills of the command cooperation of the students within the framework of practical and laboratory works.

The key words: command, the student command

Bibliography:

1. Bazarov T. Handle of staff. The manual – M: Academy, 2003
2. Ivlev A. Complex of pedagogical conditions routed on effective development in students of university of skills of operation in A.V.Ivlev's / command//Problems of history, philology, culture: the collection of articles. – Magnitogorsk, 2006. – P.297-302
3. Karyakin A. Command operation: theory and practice / bases the Ivanovo state power university-Ivanovo, 2003-136p.