

Васильева Ю.В., Белоновская И.Д.
Оренбургский государственный университет
E-mail: vasilyeva1980yulia@mail.ru

МЕТОД ПРОБЛЕМНЫХ СИТУАЦИЙ КАК ИНСТРУМЕНТАРИЙ ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНДНЫХ УМЕНИЙ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

В данной статье рассмотрены понятия «команда», «бригада», «проблемная ситуация». Определены умения, характерные для командной работы. В качестве материалов исследования выступили материалы анкетирования студентов. На основе анкет выявлены уровни коммуникативных и организаторских склонностей, уровень конфликтности личности. Приведены примеры производственных проблемных ситуаций, которые позволяют сформировать и развить у студентов командные умения.

Ключевые слова: команда, бригада, командные умения, анкетирование, производственные проблемные ситуации.

В современных условиях стремительного развития науки и техники, ускоренной смены социальных процессов в обществе востребованы компетентные, конкурентоспособные, мобильные специалисты, способные к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, непрерывному самообучению и самосовершенствованию. Это требует от учреждений среднего профессионального образования подготовки профессионально компетентных специалистов. А новые потребности в высоко профессиональных специалистах невозможно удовлетворить без существенной перестройки системы профессиональной подготовки кадров, так как очевидно несоответствие уровня подготовки требованиям, предъявляемым к специалистам в процессе их практической деятельности. Поэтому при подготовке будущих техников по профилю подготовки 131018 «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений» в Бузулукском колледже промышленности и транспорта мы опираемся не только на Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования третьего поколения с учетом специфики проведения учебных предметов, но и учитываем мнения работодателей.

В настоящее время способность работать в коллективе и в команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, брать на себя ответственность за работу членов команды и за результат выполнения заданий являются общими компетенциями в рамках ФГОС СПО, поэтому нам необ-

ходимо научить студентов работе в команде и развить у них командные умения.

Учитывая специфику предмета иностранного языка, в связи с интеграцией страны в мировое экономическое сообщество и единое образовательное пространство возникает потребность повышения эффективности обучения иностранным языкам в системе среднего профессионального образования. Современный специалист должен уметь получать информацию о новых технических достижениях разных стран и применять её в своей работе, использовать специальную литературу профессиональной направленности, вести беседу с иностранными партнерами не только на социально-бытовые, но и на профессиональные темы. Таким образом, мы должны сформировать у будущих техников умения, характерные для командной работы, но при этом научить еще и общению на иностранном языке.

Работодатели же очень высоко оценивают не только прочное овладение основами предстоящей профессиональной деятельности и высокий личностный потенциал будущего специалиста, но и достаточно высокий уровень сформированности умений работать в команде. По мнению Сергея Огановича Календжян, доктора экономических наук, академика Международной академии организационных наук, декана факультета «Высшей школы корпоративного управления» АНХ при правительстве РФ, члена НТС ОАО «Газпром», умение работать в команде – существенная составляющая конкурентоспособности в современном мире, где высокий уровень коллективной работы ценится

больше личных качеств индивидуума, пусть и выдающихся [4].

Опыт ведущих российских и зарубежных компаний показывает, что ключевую роль в них играют не отдельные личности или группы лиц, а сплоченные высокопрофессиональные структурные формирования – команды. Команды являются наиболее эффективной формой организации человеческих ресурсов, которые оценивают как «единственно значимое конкурентное преимущество организации в XXI веке» (Ф. Лютенс) [15].

В ряде сфер командная форма организации является основным или единственным типом организации технологического процесса и выполнения работ, и никаким выдающимся явлением не считается. Возьмем, например, деятельность судовых команд Морфлота, геологических экспедиций, вахтовых команд, команд буровых бригад нефтяной промышленности, команд врачей разных специальностей на сложных операциях, команд МЧС. То есть существует достаточно много сфер жизнедеятельности общества, где командная форма организации работ является технологически наиболее рациональной или даже единственно возможной. Это, как правило, области, где необходима дистанционно удаленная, или технологически замкнутая, или опасная для жизни работа автономных групп специалистов. В этих сферах командная форма организации не считается каким-либо особым отклонением от обычной практики. Там – команда и есть обычная практика организации работ. Так что никаких уникальных мер по дополнительному повышению мотивации здесь и не требует, если все члены команд достаточно заинтересованы, чтобы остаться на своих местах и не уйти в другие области деятельности [6].

Ещё раз хотелось бы отметить, в чем заключается отличие бригады от команды. Бригада – это двое или более людей, работающих согласованно, но ставящих во главу угла достижение индивидуальных целей [13]. Индивидуальные интересы участников выше интересов группы. Обычно во главе группы находится руководитель, задающий направление работ, распределяющий задачи и обеспечивающий достижение общей цели как суммы достижений индивидуальных целей участников группы. Команда – это группа людей, работающих взаимозависимо друг от друга и ставящих во главу

угла достижение общей цели [13]. Интересы команды выше индивидуальных интересов участников. Участники команды разделяют взаимную ответственность. Руководитель команды зачастую является первым среди равных, а распределением задач и решением рабочих вопросов занимается вся команда. Кроме того, эффективность команды выше суммы эффективности каждого из нее участников. Говоря образно, для рабочей группы $1+1=2$, но для команды $1+1=3$, что является результатом проявления синергетического эффекта. Понятие «синергетического эффекта» подразумевает возрастание эффективности работы в результате интеграции усилий участников команд [9].

Умение работать в команде сегодня ценится работодателями чрезвычайно высоко. Работа в команде имеет множество плюсов, как для компании, так и для личного роста и развития каждого работника. Как гласит поговорка, одна голова – хорошо, а две лучше, поэтому метод мозгового штурма, часто использующийся в командной работе, позволяет развить креативное мышление и выдать, гораздо больше удачных идей, нежели каждый из членов команды мог бы придумать по отдельности. Считается, что все люди от природы делятся на одиночек и командных игроков, то есть, изменить это положение нельзя, и кто-то просто не может научиться работать в команде. Но это глубокое заблуждение и не более чем стереотип. Человек может изменить все, что захочет, поэтому научиться быть частью команды возможно для всех и каждого, было бы желание [10].

Понятие «работа в команде» подразумевает следующие умения: быстро адаптироваться в новом коллективе и выполнять свою часть работы в общем ритме; налаживать конструктивный диалог практически с любым человеком; аргументировано убеждать коллег в правильности предлагаемого решения; признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения; делегировать полномочия; как руководить, так и подчиняться в зависимости от поставленной перед коллективом задачи; сдерживать любые амбиции и приходить на помощь коллегам; управлять своими эмоциями и абстрагироваться от личных симпатий или антипатий [3].

В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержне-

вых выступают коммуникативные и организаторские способности, низкий уровень конфликтности личности, без которых не может быть обеспечен успех работы в команде [5].

Для оценки коммуникативных и организаторских склонностей студентов Бузулукского колледжа промышленности и транспорта была использована методика диагностики коммуникативных и организаторских склонностей, разработанная В.В. Синявским и Б.А. Федоришиным [15].

В опытно-экспериментальном исследовании участвовали 517 студентов. Экспериментально было установлено пять уровней коммуникативных и организаторских склонностей: очень низкий – 1–4 балла, низкий – 5–8 балла, средний – 9–12 баллов, высокий – 13–16 баллов, высший – 17–20 баллов (таблица 1).

Как показало исследование, у испытуемых преобладает высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей. При общении в производственных условиях велика возможность возникновения внутрикомандных конфликтов, поэтому мы провели исследование также и по определению уровня конфликтности личности. Был использован тест «Уровень конфликтности личности» (О.Н. Истратова) [7]. Мы получили следующие результаты. Низкий уровень конфликтности был определен у 6% студентов, средний уровень конфликтности у 80% испытуемых, высокий уровень конфликтности у 13,3% человек и очень высокий уровень конфликтности у 0,7%.

Полученные данные носят противоречивый характер. При наличии высокого уровня коммуникативных и организаторских склонностей (43%; 44%) средний уровень конфликтности наблюдается у 80% испытуемых. Такой показатель, как средний уровень конфликтности, характерен для людей, стремящихся к руководству [5]. В то же время при наличии нескольких лидеров в команде работоспособность значительно снижается. Поскольку студенты, будущие техники, должны быть готовы к выполнению различных ролей в рабочих командах, нашу задачу мы видим в том, чтобы студентам дать возможность освоить каждую из этих ролей и принять для себя наиболее подходящую.

С целью формирования и развития командных умений у студентов на уроках иностранного языка в колледже были использованы про-

изводственные проблемные ситуации. Проблемная ситуация является стержневым понятием и проблемного обучения. Глубокие исследования проблемных ситуаций отражены в работах С.Л. Рубинштейна, А.В. Брушлинского, Т.В. Кудрявцева, И.Д. Белоновской, А.М. Матюшкина, А.В. Карпова, М.М. Кашапова. Проблемное обучение не только обеспечивает развитие мышления студента, но и способствует порождению познавательной мотивации. Важным посылом для нашего исследования является то, что проблемные ситуации могут создаваться не только на материале прошлых проблем, имевших место в истории науки и социальной практики, но и в контексте будущей для студентов профессиональной деятельности, при этом проблемное обучение способствует трансформации познавательной мотивации в профессиональную. По мнению А.М. Матюшкина в рамках профессионального обучения проблемная ситуация должна разрабатываться в двух аспектах: общая подготовка (формирование общих знаний, умений, навыков поведения в условиях типовых проблемных ситуаций с использованием общекультурного их предметного содержания); специализированная подготовка (формирование профессиональных знаний, умений, навыков поведения в специфических проблемных ситуациях с использованием предметного содержания, характерного для данной профессии). Вероятно, возможен и комплексный подход – использование полупрофессиональных ситуаций в целях общей подготовки с постепенным переходом к ситуациям сугубо профессиональным [8].

Метод проблемных ситуаций является одним из методов проблемного обучения. Основу проблемного обучения составляет совокупность взаимосвязанных методов и средств, обеспечивающих возможности творческого участия обу-

Таблица 1. Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей студентов колледжа в процентах от общего количества респондентов

Уровень	Склонности, %	
	коммуникативные	организаторские
Очень низкий	0,6	0,6
Низкий	7,0	6,0
Средний	26,4	24,0
Высокий	43,0	44,0
Высший	23,0	25,4

чаемых в процессе усвоения новых знаний, формирование у обучающихся умения гибко ориентироваться и адаптироваться в постоянно меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретать недостающие знания для самореализации, развивать коммуникативные умения, на которых базируются умения работать в команде.

Итак, проблемное обучение это система методов обучения, при котором студенты получают знания не путем заучивания и запоминания их в готовом виде, а в результате мыслительной работы по решению проблемных ситуаций и проблемных задач, построенных на содержании изучаемого материала. Проблемная ситуация характеризует определенное психологическое состояние студента, возникающее в процессе выполнения задания, для которого нет готовых средств и которое требует усвоения новых знаний о предмете, способах или условиях его выполнения. Условием возникновения проблемной ситуации является необходимость в раскрытии нового отношения, свойства или способа действия. Проблемная ситуация – это психическое состояние обучающегося, при котором он: видит противоречия, какие-либо несоответствия, осознает их как трудности, преодоление которых требует новой информации, хочет разрешить данное противоречие [1].

В основу данной концепции положена хорошо известная идея о развитии личности на базе формирования стремления к самосовершенствованию, принадлежащая выдающемуся русскому мыслителю А.А. Ухтомскому. А способ достижения цели выбран через формирование у обучающихся установок на самообразование, самовоспитание, саморегуляцию по Г.К. Селевко [12]. Использованные в работе идеи относятся к деятельностно и личностно ориентированному обучению, которые пропагандируются в работах Е.С. Полат, Е.И. Пассова [10].

Использование технологии проблемного обучения в преподавании иностранных языков имеет свою специфику: студенты должны не только решить какую-либо проблему, но и подобрать языковые и речевые средства на иностранном языке, адекватные поставленной цели, а именно высказаться в защиту своей точки зрения [12]. Любая проблема берет свое начало в проблемной ситуации: осознав возникшее затруднение как неразрешимое при данном уров-

не знаний, обучающийся проникается желанием найти выход из создавшейся ситуации посредством мышления, т. е. принимает проблему к решению. С этого момента проблема превращается для него в ситуацию, требующую мыслительной активности, так как обучающемуся известно, для чего говорить, о чем говорить, и неизвестно, как надо формулировать мысль, какие средства общения следует использовать.

Не следует «зацикливаться» на теоретических знаниях, нужно не только говорить, спрашивать, отвечать, но и попытаться вербально объяснить ситуацию. Ведь познавательная деятельность – не только добыча знаний, их восприятие, усвоение. Это еще и предметная деятельность, в ходе которой человек познает окружающий мир. Нельзя познавать «по книгам» то, что можно познавать в результате решения проблемной ситуации. Важным условием эффективности проблемного обучения для активизации познавательной деятельности является факт «принятия» студентом проблемы как своей личной, т. е. переход проблемной ситуации в учебную проблему. У любой деятельности есть мотив. У познавательной деятельности мотивом является интерес к познавательному, значимость познавательного для субъекта. Следовательно, каждый студент должен заинтересоваться предметом изучения, проблемная ситуация должна быть для него интересной, значимой, требующей решения, поэтому мы стараемся использовать проблемные ситуации реально происшедшие на производстве.

Нами была осуществлена методика разработки проблемных ситуаций. Реализация проблемных ситуаций в учебном процессе колледжа включала три этапа: 1 этап – эффективная разработка проблемных ситуаций, 2 этап – внедрение комплекса проблемных ситуаций в учебный процесс, 3 этап – оценка и коррекция методики.

На первом этапе были выявлены источники, контексты и ресурсы описания проблемных ситуаций на производстве. В беседе со студентами было установлено, что на предприятиях (ЗАО «Газпром нефть Оренбург, ГЕОТЕК, ТНК-ВР, Weatherford, ОАО «Славнефть – Мегионнефтегаз», ОАО «НК «Роснефть») выпускается экспресс-газета «Молния», описывающая сложные ситуации на производстве. Такие «Молнии» рассылаются по электронной почте

в компании и на предприятия с целью предотвращения в будущем подобных случаев. Студенты предложили ситуации, происшедшие с 2011 по 2014 год, массив которых составил 317. Анализ различных исследований по теме использования проблемных ситуаций в образовательном процессе позволил нам, опираясь на дополненную классификацию проблемных ситуаций, которую в своих исследованиях разработали И.Д. Белоновская, Е.О. Филипова, выделить критерии, по которым осуществлялся отбор [2]. Отбор ситуаций для учебного процесса выполнялся по следующим критериям: 1) по содержанию, 2) по типичности для производства, 3) по концентрации терминов, 4) по форме организации проблемной ситуации.

Затем был проанализирован текст производственных ситуаций. Были исключены излишние сокращения, проведена расшифровка профессионализмов и исключен профессиональный сленг. В результате из 317 производственных ситуаций было выбрано 50. Для анализа ситуации были привлечены студенты, которых заинтересовала эта работа.

На втором этапе для эффективной реализации были использованы приемы усиления проблемности ситуаций. Нами был усилен эмоциональный аспект (эмоциональная актуальность, жизненность, риски), был предложен лексический материал и сформулирована цель разрешения учебной проблемной ситуации. Приведем пример учебной проблемной ситуации.

В 10 часов 58 минут электрогазосварщик, под руководством мастера и старшего механика начали проводить работы по замене задвижки приемного водовода агрегата Аганского месторождения. Звено спустилось под пол. Не установив заглушку во фланцевом соединении водовода, идущего через задвижку к агрегату, начали производить резку трубы водовода, после чего из места реза произошел выход нефте-содержащей жидкости, и произошло возгорание. Собственными силами работников, проводившими огневые работы, возгорание ликвидировать не удалось. Была вызвана пожарная охрана. В 11 час 53 мин пожарным подразделением пожар был ликвидирован. В результате возгорания пострадали силовые кабели и нижние кабели агрегата [14].

Используя предложенный лексический материал (электрогазосварщик – *der Elektrogas-*

schweisser, мастер – *der Meister*, задвижка – *der Reigel*, агрегат – *das Aggregat*, месторождение – *die Erdolfelder*, резка – *das Schnitzwerk*, труба – *das Rohr*, жидкость – *die Flüssigkeit*, возгорание – *das Brennen*, ликвидировать – *liquidieren*) и фотографию места происшествия объясните прибывшей команде пожарных и команде скорой помощи о реально сложившейся ситуации и о способах ее решения.

При решении данной производственной проблемной ситуации сложность заключалась в том, что в качестве языка общения был выбран немецкий язык, как язык чужой, вынужденный для всех и для всех одинаково трудный. В ходе решения производственной проблемной ситуации не все понимали друг друга, поэтому при объяснении проблемы и организации ее решения студенты не только использовали технические термины на иностранном языке, но и объясняли ее вербально, при помощи жестов, схем и рисунков. Уровень конфликтности при решении данной проблемной ситуации полностью отсутствовал.

На третьем этапе при оценке и коррекции методики учитывались следующие элементы: 1) когнитивный (владение лексикой, знания профессиональной терминологии); 2) операционный (качество профессиональной деятельности, позволяющей адекватно оценивать собственную образовательную и профессиональную траекторию); 3) эмоционально – ценностный (целеустремленность, гибкость и аналитичность мышления; волевая сфера; способность принимать решение и ответственность за него на себя; общительность, толерантность); 4) рефлексивно-оценочный (способность оценивать результаты своей деятельности, обеспечивающие адекватную самооценку); 5) коммуникативный (быстрая, своевременная и точная ориентация в ситуации взаимодействия и в партнерах; стремление понять другого человека в контексте требований конкретной ситуации; установка в контакте не только на дело, но и на партнера; уважительное, доброжелательное отношение к нему, учет его состояния и возможностей; уверенность в себе, раскованность, адекватная включенность в ситуацию; владение ситуацией, гибкость, готовность проявить инициативу в общении или передать ее партнеру; большая удовлетворенность общением и уменьшение нервно – психических затрат в про-

цессе коммуникации; умение эффективно общаться в разных статусно – ролевых позициях, устанавливая и поддерживая требуемые рабочие контакты независимо от сложившихся отношений, а иногда и вопреки им; высокий статус и популярность в той или иной команде; умение организовать дружную совместную работу, добиваться высокого результата деятельности; способность создавать благоприятный климат в команде) [2].

Таким образом, на наш взгляд, с помощью проблемных ситуаций можно выявить индиви-

дуальные наклонности каждого обучающегося; учить наблюдать, исследовать, активизировать мыслительную деятельность, потому что нет готовых ответов на вопросы ни в одном учебнике; заинтересовать студентов в познании профессиональной деятельности; учить слушать и слышать друг друга, уважать мнение собеседника; учить жить по принципу взаимодействия команды: «Не согласен – возражай, возражаешь – предлагай, предлагаешь – действуй, действуя – учитывай мнения других».

29.04.2014

Список литературы:

1. Белоновская, И.Д. Проблемные ситуации как фактор развития правовой компетентности будущего бакалавра педагогики / И.Д. Белоновская, Л.З. Кувандыкова. – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2013. – 143 с.
2. Белоновская, И.Д. Моделирование проблемных ситуаций как средство формирования прогностических умений будущего юриста / И.Д. Белоновская, Е.О. Филиппова. – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2012. – 192 с.
3. Крюгер, В. Taschenguide. Руководство командой / Вольфганг Крюгер. – Москва: «Омега-Л», 2005. – 60 с.
4. Гальскова Н.Д. Теория обучения иностранным языкам / Н.Д. Гальскова, Н.И. Гез. – Москва: «Академия», 2006. – 336 с.
5. Занковский, А.Н. Организационная психология / А.Н. Занковский. – Москва: Флинта, МПСИ, 2000. – 648 с.
6. Зинкевич-Евстигнеева, Т.С. Технология создания команды / Т.С. Зинкевич-Евстигнеева. – СПб.: «Речь», 2002. – 215 с.
7. Истратова, О.Н. Психодиагностика: коллекция лучших тестов / О.Н. Истратова. – Ростов н/Д: Феникс, 2013. – 375 с.
8. Матюшкин, А.М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении / А.М. Матюшкин. – Москва: «МГУ», 1972. – 280 с.
9. Меньшова, В.Н. Формирование профессиональной команды / В.Н. Меньшова. – Новосибирск: СиБАГС, 2004. – 116 с.
10. Паркер, Г. Формирование команды / Г. Паркер, Р. Кролл. – СПб.: «Питер», 2003. – 160 с.
11. Полат, Е.С. Новые педагогические и информационные технологии / Е.С. Полат. – Москва: «Академия», 1999. – 185 с.
12. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии / Г.К. Селевко. – Москва: «Народное образование», 1998. – 256 с.
13. Современный словарь иностранных слов. – Москва: «Русский язык», 1992. – 740 с.
14. Уроки, извлеченные из происшествий. – Сорочинск: «НГДУ «Сорочинскнефть»», 2011. – 176 с.
15. Хохлова, Т. Способность к командообразованию как профессионально значимый признак современного специалиста / Т. Хохлова. – Управление персоналом, №20, 2005. – 86 с.
16. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин. – М.: 2002. – 100 с.

Сведения об авторах:

Васильева Юлия Викторовна, Бузулукский колледж промышленности и транспорта (филиал) Оренбургского государственного университета, кафедра общегуманитарных и экономических дисциплин, соискатель ученой степени
E-mail: vasilyeva1980yulia@mail.ru

Белоновская Изабелла Давидовна, начальник отдела по работе с филиалами и колледжами Оренбургского государственного университета, доктор педагогических наук, профессор

460018, Оренбург, пр-т Победы 13, ауд. 1510, тел.: (3532) 912193, e-mail: orfk@mail.osu.ru