

Васильева Ю.В.

Бузулукский колледж промышленности и транспорта
филиал Оренбургского государственного университета
E-mail: petrova1977sveta@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ КОМАНДНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БУДУЩЕГО ТЕХНИКА

В среднем профессиональном образовании по техническим специальностям необходима подготовка студентов к новым условиям труда. Были изучены организационные формы работы техников нефтяных и газовых скважин на основе анкетирования работодателей и определена основная форма деятельности структурных единиц организации. Установлено, что в условиях вахтового метода взаимодействие носит командный характер, причем общение внутри команды – вахты – может быть иноязычным. Несмотря на глубокие психолого-педагогические исследования по проблеме командного взаимодействия, практически не рассматривалась специфика подготовки к нему студентов колледжа. В этом связи с позиций СПО рассмотрены понятия «команда», «профессиональная команда», «профессионально-ориентированное взаимодействие». Исследуется результативность следующих педагогических условий формирования компетенций командного взаимодействия: ведется целенаправленная работа по развитию компетенций организации командной работы с преподавателями колледжа; обеспечивается мотивация студентов к освоению командного профессионального взаимодействия демонстрацией реальных производственных ситуаций в ходе интегрированных и бинарных уроков; создан учебно-методический комплекс на основе проблемных производственных ситуаций и соответствующий минимально достаточный переводной глоссарий социальной и профессиональной коммуникации; разработана и внедрена в учебном процессе колледжа модель реализации командного профессионально-ориентированного взаимодействия студентов.

В учебный процесс внедрено методическое обеспечение, содержащее рекомендации и комплексы проблемных ситуаций, характерных для работы вахт нефтяников с использованием иноязычной профессиональной лексики. Представлены результаты диагностики роста уровня сформированности компетенций командного профессионально-ориентированного взаимодействия студентов экспериментальных групп.

Ключевые слова: команда, техник, среднее профессиональное образование, колледж, командное профессионально-ориентированное взаимодействие, проблемные производственные ситуации, иноязычное профессиональное взаимодействие.

Отечественное профессиональное образование вслед за социально-экономической ситуацией России динамично меняется, ориентируясь на подготовку выпускников, востребованных и конкурентоспособных в своем регионе проживания [1], [13]. Важнейшим аспектом развития нашего региона является добыча и переработка полезных ископаемых, и в первую очередь добыча и переработка нефти и газа. С этих позиций Бузулукский район Оренбургской области остается ресурсным центром. На территориях, прилегающих к городу Бузулуку, разведаны и разрабатываются нефтяные месторождения и месторождения строительных материалов. Процессы оптимизации и централизации нефтяной отрасли привели к определенному сокращению численности сотрудников добывающих предприятий на территории района, что обострило конкурентную борьбу на рынке труда региона. С другой стороны централизация создала вер-

тикально интегрированные компании нефтедобычи с гарантированной доходностью, что и стало для региона стратегическим плюсом в его развитии. Как результат, в Бузулукском районе сохраняется постоянная потребность в рабочих и техниках, которая поддерживается функционированием нефтяных компаний. Структурные подразделения нефтедобычи не только обеспечивают работой активное население в пределах района, но и, в силу сложившейся специализации, формируют и готовят подразделения для работы вахтовым методом на других территориях. В качестве кадрового ресурса рабочих и техников выступают выпускники местных профессиональных образовательных организаций. Так, более 60 выпускников Бузулукского колледжа промышленности и транспорта ОГУ ежегодно пополняют кадры нефтедобычи в России, СНГ, странах ближнего и дальнего зарубежья [11].

Целью данной статьи является обоснование и подтверждение результативности педагогических условий формирования компетенций командного профессионально-ориентированного взаимодействия в учебной деятельности студентов колледжа.

Обоснованность авторской позиции относительно актуальности данного исследования определяется следующими положениями.

Изменение взаимоотношений в трудовых коллективах идет как в направлении повышения личной ответственности каждого, так и развития командных форм работы. К последней тенденции относятся все более распространенные мобильные ремонтные команды, вахтовые команды, судовые команды Морфлота, команды геологических экспедиций, команды бурильщиков нефти, команды врачей разных специальностей на сложных операциях, команды МЧС [16], [10]. Опыт таких взаимоотношений в обычной жизни ни школьники, ни студенты, как правило, не получают. В результате перед профессиональным образованием возникает новая педагогическая проблема формирования компетенций профессионально-ориентированного командного взаимодействия в образовательном процессе учебного заведения, которая и обосновывает актуальность данного исследования.

Научный интерес к феномену профессиональных команд и профессионально-ориентированному командному взаимодействию породил гамму междисциплинарных исследований в сфере социологии, психологии экономики, менеджмента, педагогики [2], [3], [7], [8], [12], [14], [19].

Под командной формой организации работ, как правило, понимается объединение определенной группы профессиональных работников в автономный самоуправляемый коллектив с целью решения поставленной задачи (производственной или интеллектуальной) более оперативно, эффективно и качественно, чем при традиционной организации работ. Научная и публицистическая литература широко и в разных контекстах использует такие понятия как «команда профессионалов», «профессиональная команда», «профессионально-ориентированная команда» и другие [16]. В то же время в литературе не представлена дифференциация этих понятий. Возможно, что учет профессиональных

аспектов деятельности, который определяет цели команды, лежит в основе разделения этих понятий. Так, например, по мнению, Г.М. Коджаспировой, «команда» (педагогическая команда, команда педагогов) – группа членов педагогического коллектива, работающих вместе с целью обеспечить максимально эффективный процесс преподавания и образования в учебном заведении. В целом, с точки зрения функционального подхода можно считать, что *профессиональная команда* – это группа людей, выполняющих определенную деятельность по жесткому командному принципу, именно командная деятельность стала для ее участников основной профессией, например, профессиональная команда футболистов [9], [14]. В профессиональной команде для результативной работы важно четко соблюдать определенную роль, которую менять крайне сложно или нежелательно.

Достаточно часто командой профессионалов называют группу специалистов, которые работают в одной профессиональной сфере по типу команды, например, команды спасателей, врачей МЧС, пожарных, вахта – бурильщиков, экспертов. Каждый из членов команды может заменить другого, поскольку важно не столько соблюдение правил командного взаимодействия, сколько профессиональный результат – ликвидация аварии, пожара, стихийного бедствия, спасение людей, количество добытого сырья, выработка коллегиального или инновационного решения и т. д. В то же время используются и такие терминологические конструкции как профессиональная команда врачей или команда профессиональных гонщиков [11], [13], [18], [20].

В литературе также не сформировалось устойчивых различий для терминов «профессиональное командное взаимодействие» и «командное профессионально-ориентированное взаимодействие» [8]. Можно считать, что в первом случае важнее выполнение заданной роли в команде (профессиональная команда), а во втором случае более важен профессиональный **результат** командной деятельности, и роли могут изменяться. В то же время отмечаем, что в целом ряде случаев в чистом виде таких акцентов сделать не удается.

Достаточно явные различия в терминологии можно сделать на уровне отдельных компе-

тенций членов команды. Так, общекомандные компетенции обеспечивают готовность к работе во взаимодействии с другими людьми для достижения каких-либо общих целей, при этом взаимодействие строится по командному типу. Профессионально-командные компетенции обеспечивают формирование способности выполнять определенную роль в любой команде, решая четко очерченный круг задач командного строительства или взаимодействия – задачи лидера, исполнителя, коммуникатора, эксперта и т. д.

Компетенции профессионально-ориентированного командного взаимодействия характеризуются готовностью к решению профессиональных задач в составе команды, причем роль и функции члена команды могут меняться в зависимости от сложившейся профессиональной ситуации.

Междисциплинарный опыт работы с командами показал, что функциональная структура команды включает 9 составляющих (рис. 1).

В менеджменте понятие «команда» для профессионально-ориентированного взаимодействия разработано в наибольшей степени. С точки зрения управления и управляемости в команде выделяется ряд специфических качеств. К ним относятся такие как согласование и принятие общих целей, ценностей, принципов, правил и норм; ориентация на сплоченность и поведенческую адаптацию; дифференцированная и вариативная коммуникация, явная и вариативная структура ролей (статусный самоконтроль деятельности, вариативная диссипация ответственности; сформированность как общекультурных и профессиональных компетенций, так и компетенций профессионально-

ориентированного командного взаимодействия); широкий спектр способностей, а также широкий спектр способностей признания личностных качеств каждого члена команды.

Феномен команды и результативности командного взаимодействия, по мнению социологов, основан на синергетическом эффекте, который проявляется в значительном возрастании ресурсов команды и решении ею задач, недоступных отдельному члену команды, поскольку общая эффективность команды выше суммы эффективности каждого из нее участников.

Социально-психологические исследования трактуют понятие команды через феномен групп [2], [19]. Команды относятся к типу формальных групп, в которых на время выполнения задания и с целью его выполнения создаются соподчиненные группы по принципу «руководитель-лидер и его сотрудники-работчие». Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева [7], развивая эту идею, определила основные принципы организации командной формы работы в профессии (рис. 2).

Таким образом, в научной литературе достаточно разработаны вопросы структуры и функций команд и методов взаимодействия в них.

Компетенция командного взаимодействия относится к общекультурной компетенции в Федеральных государственных образовательных стандартах всех направлений подготовки и специальностей. В этой связи в последнее десятилетие к тематике формирования командных компетенций в педагогических и психологических диссертациях обращались многие авторы, например, В.С. Васильева (2014), А.В. Воронина (2010), Т.В. Громова (2003), Ф.А. Жули-



Рисунок 1 – Функциональная структура команды для профессионально-ориентированного взаимодействия

тов (2007), А.В. Ивлев (2006), Г.В. Лопатенков (1999), Ю.В. Михайлова (2014), Ю.А. Михеев (2004), В.С. Окунева (2013) [15], Н.А. Пашолок (2013), И.М. Пелевина (2009), Н.Ф. Плотникова (2008), В.Л. Хасина (2011).

В то же время практически не рассматривалась специфика такой подготовки в условиях среднего профессионального образования. В рамках ФГОС среднего профессионального образования указанная компетенция также относится к общим компетенциям. Ее содержание составляет готовность к работе в профессиональной команде, обеспечивая ее сплочение, общение с коллегами или руководством, готовность брать ответственность за работу членов команды и за результат выполнения заданий. В то же время при подготовке будущих техников по специальности «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений» необходимо учитывать, что взаимодействие нефтяников в условиях сменной и вахтовой работы представляет собой также командную деятельность, что подтверждается и мнением работодателей. В этой связи формирование умений командного взаимодействия переходит в плоскость профессиональных компетенций, требует реализации уже в учебном процессе колледжа и является важным условием повышения конкурентоспособности выпускника [5], [20].

Следует отметить, что компетенции командной работы уже более 10 лет введены как характеристики выпускника СПО. В то же время эта задача не решена в достаточной степени.

Так, Министерством образования Оренбургской области в 2014/2015 годах был проведен анализ проблем преподавания дисциплин в подведомственных организациях СПО. Проверки управления контроля и надзора, лицензирования и аккредитации выявили целый ряд недостатков в этом виде деятельности (письмо 01-23/7966 от 29.12.2015 г.). Эта ситуация определила с нашей точки зрения необходимость двух взаимосвязанных направлений работы: развитие профессиональных педагогических компетенций преподавателей колледжа в аспекте командного строительства в студенческих группах и собственно формирование умений студентов работать в профессиональных командах. Кроме того, в каждом случае необходимо формировать и развивать как общекомандные, так и профессионально-командные компетенции.

Достоверность авторской позиции была подтверждена в ходе констатирующего и формирующего экспериментов. Основная опытно-экспериментальная работа проводилась на базе Бузулукского колледжа промышленности и транспорта (филиал) Оренбургского государственного университета, отдельные положения исследования проверялись на базе Бугурусланского нефтяного колледжа и на базе практик предприятий-работодателей нефтегазовой отрасли Оренбургской области. Исследованием было охвачено в общей сложности 517 человек [6]. В констатирующем эксперименте был выявлен недостаточный уровень сформированности таких компетенций. Уровень сформиро-



Рисунок 2 – Принципы организации командной формы работы в профессии

ванности компетенций командного взаимодействия оказался недостаточным для того, чтобы обеспечить успешную работу даже в составе учебных команд на производственной практике. Студенты в беседах отмечали, например, «... работать в команде – значит вечно от всех зависеть... Лично я себе доверяю больше чем всем остальным, поэтому в команде мне работать не нравится» (Сергей К.); «... работа в команде позволяет помогать друг другу, спорить и приходить к одному мнению, а иногда ничего не делать, потому что результат зависит не от одного человека, а от команды в целом» (Геннадий О.); «... работают все, сколько могут или сколько заставят, что тут взаимодействовать, каждый за себя, лишь бы платили...» (Никита М.).

В констатирующем эксперименте были проведены опросы руководителей предприятий нефтедобычи Бузулукского района. Для выявления актуальности командного профессионально – ориентированного взаимодействия проводились анализ образовательных стандартов в нефтяной и газовой промышленности, встречи, беседы и анкетирование сотрудников и работодателей (ЗАО «Газпромнефть Оренбург, ГЕОТЕК, ТНК-ВР, Везерфорд-холдинг, ОАО «Славнефть – Мегионнефтегаз», ОАО «НК «Роснефть», ООО Бузулукская нефтесервисная компания, ООО УКРС, ООО Технефтесервис). Анкета была построена на определении основ-

ной формы организации труда техников при вахтовой форме работы. Для этого на основе различий между командой и бригадой [14] была разработана анкета. Анкета «Как мы работаем?» позволила выявить, что современная организация взаимоотношений и взаимодействий при вахтовой форме работы тяготеет значительно больше к командной, чем к бригадной форме работы [4] (рис. 3).

Формирующий эксперимент включал реализацию следующих педагогических условий:

- ведется целенаправленная работа по развитию компетенций организации командной работы с преподавателями колледжа;
- обеспечивается мотивация студентов к освоению командного профессионального взаимодействия демонстрацией реальных производственных ситуаций в ходе интегрированных и бинарных уроков;
- создан учебно-методический комплекс на основе проблемных производственных ситуаций и соответствующий минимально достаточный переводной глоссарий социальной и профессиональной коммуникации;
- разработана и внедрена в учебном процессе колледжа модель реализации командного профессионально-ориентированного взаимодействия студентов.

Общие подходы к повышению профессионализма преподавателей колледжа могут

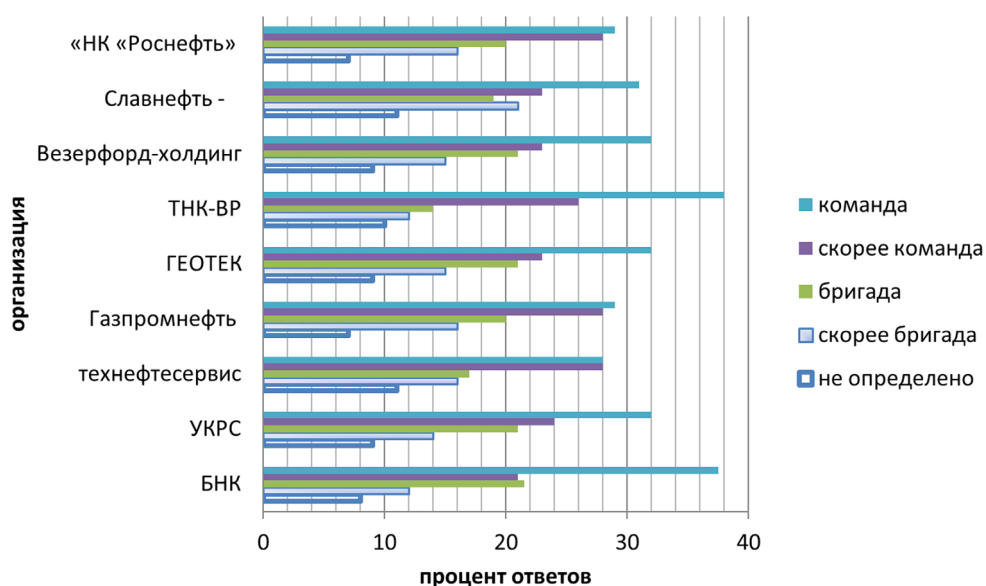


Рисунок 3 – Диаграмма видов деятельности техников (по результатам анкетирования работодателей)

характеризоваться развитием компетенции командного строительства (табл. 1) по материалам А.В.Коваленко [10], А.М. Карякина [9].

Реализовать такое направление повышения квалификации преподавателей удалось как в рамках цикловой методической комиссии, так и в формате общеколледжных методических конференций, открытых бинарных уроков «Спец. дисциплина – иностранный язык», совместной с работодателями разработки тематики проблемных ситуаций для организации командного взаимодействия, дискуссии «Команда, коллектив, группа – эффективность учебной деятельности и образовательные риски», анализа опыта командного строительства в учебных группах по научным источникам. Результативность этих мероприятий представлена на рисунке 4 (данные за 2016 г.). Оценка результативности проведена в ходе опроса преподавателей колледжа.

Анализ результатов опросов выявил, что практически все мероприятия имеют определенную эффективность, в то же время суммар-

ный результат несколько выше при проведении открытых бинарных уроков и разработки методического обеспечения. Именно эти виды деятельности и легли в основу программы формирования компетенций профессионально-ориентированного взаимодействия студентов колледжа.

Следующая задача состояла в выборе наиболее эффективных средств формирования компетенций командного профессионально-ориентированного взаимодействия будущих техников.

Известным педагогическим средством активизации учебной деятельности и вовлечения студентов в командное взаимодействие является проблемное обучение. С учетом того комплекса компетенций, который охарактеризован в ФГОС СПО для нефтяников, именно проблемные ситуации составляют постоянный психолого-профессиональный фон его работы. Производственные проблемные ситуации помогают студенту приобрести первичный опыт

Таблица 1 – Структура и содержание компетенций командного строительства у преподавателя колледжа

Элемент	Содержание элемента компетенции
иметь представления	об условия и специфика строительства профессиональных команд в организациях разного типа;
	о возможностях и ограничениях команды как альтернативной организационной структуры, как формы организации деятельности, обеспечивающей максимальную эффективность и психологическую поддержку ее членов;
	о роли психологической совместимости в групповой сплоченности команд; о психологических механизмах создания эффективных команд;
	о специфике строительства управленческих команд, значении организационной культуры и субкультуре в развитии и эффективном функционировании управленческих команд;
	об основных этапах и методах создания высокоэффективных команд;
знать:	различия между рабочей группой и командой;
	организационные условия эффективной командной деятельности;
	основные психологические факторы и механизмы создания высокоэффективных самоуправляемых команд;
	значение групповой сплоченности и психологической совместимости в процессе отбора людей в команду;
	методы консолидации и психологической поддержки членов команды,
	группового принятия решения;
	основные этапы строительства команд;
уметь:	специфику деятельности управленческих команд в органах государственной власти;
	различать рабочую группу и команду, различные виды команд;
	анализировать и конструировать организационную структуру, оптимальную для строительства команд;
	отбирать людей в команду в зависимости от задачи и предстоящей деятельности;
	определять эффективность командной деятельности;
	вырабатывать механизмы группового принятия решений в команде;
	вырабатывать механизмы принятия решений в условиях разнообразных, зачастую противоречивых, интересов членов команды.

командного взаимодействия и первичный профессиональный опыт для того, чтобы внутренне понять и осознать, что знания, умения, навыки и качества личности в момент профессионального взаимодействия слились в нечто единое, и создается ощущение способности воспроизвести это действие. Производственная проблемная ситуация четко целенаправленна на развитие инновационного поведения студентов, проявляющегося в открытости к экспериментам и изменениям, готовности к плюрализму мнений, экономии времени и способности принимать на себя ответственность за поиск наилучшего решения.

Для результативности педагогической деятельности важно определить дисциплины, в рамках которых данное педагогическое средство будет использовано. В процессе обучения будущих техников по специальности 21.02.01 «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений» необходимо учитывать, что при взаимодействии нефтяников в условиях сменной и вахтовой работы важным аспектом является необходимость знаний профессионального иностранного языка (немецкий,

английский, французский) для работы с современным оборудованием в многонациональных коллективах. В этой связи формирование компетенций командного профессионально-ориентированного взаимодействия в сочетании с умениями межкультурного взаимодействия уже в учебном процессе колледжа является важным условием повышения конкурентоспособности выпускника.

Учитывая вышеизложенное, были разработаны планы бинарных уроков на основе иностранного языка (немецкий язык) и различных дисциплин профессионального модуля. В рамках этих дисциплин создано и внедрено в учебный процесс учебно-методическое пособие «Проблемные ситуации как средство формирования компетенций командного профессионально-ориентированного взаимодействия студентов колледжа (на материале дисциплины «Иностранный язык»)). Методика разработки комплекса проблемных ситуаций ранее была подробно изложена в статье [4]. Пособие включает более 50 проблемных ситуаций, сопровождаемых фотографиями или рисунками. Такое количество материала позволяет ис-

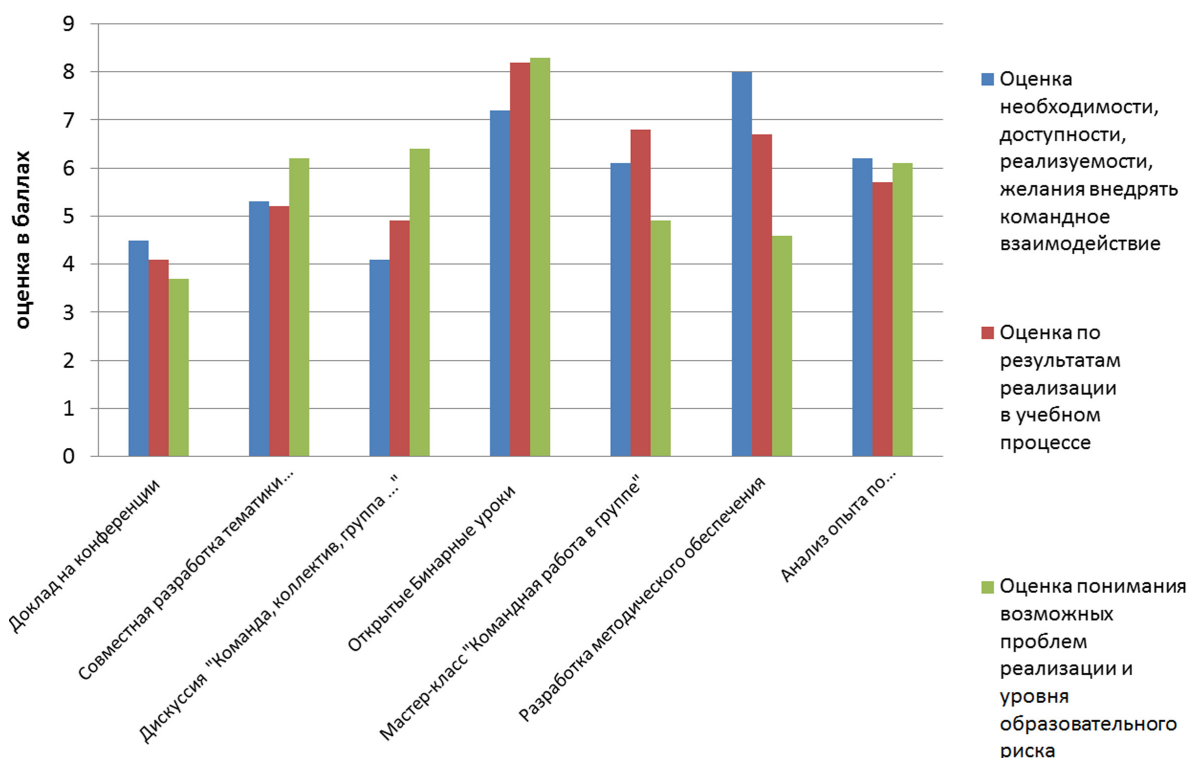


Рисунок 4 – Оценка преподавателями эффективности мероприятий по развитию их педагогической компетенции командного строительства (по 10-бальной шкале)

пользовать его для студентов различных групп и форм обучения. Задания располагаются по нарастанию сложности и объему используемой лексики. В приложении к пособию дан лексический и грамматический материал.

Приведем пример проблемной ситуации, которая была использована в ходе бинарного урока.

Краткое описание происшествия. *Машинист бульдозера субподрядной организации ООО «Техновектор», при выполнении работ по механической рекультивации территории, во время движения с опущенным на глубину 0,6 м механическим рыхлителем, произвел повреждение выкидной линии скважины Вахитовского месторождения. В результате разгерметизации выкидной линии произошел разлив нефтесодержащей жидкости и возгорание бульдозера (рис. 5) [17].*

Задание студентам. Пользуясь данным лексическим материалом (машинист – *der Lokführer*, бульдозер – *die Planiermaschine*, выполнение – *die Erfüllung*, рекультивация – *die Umkultivierung*, движение – *die Bewegung*, опустить – *senken*, рыхлитель – *der Lockerer*, **производить** – **erzeugen**, повреждение – **die Beschädigung**, скважина – *das Bohrloch*, месторождение – *die Erdölfelder*, происходить – *vorfallen*, разлив – *die Überschwemmung*, жидкость – *die Flüssigkeit*, возгорание – *das Brennen*) и фотографиями с места происшествия, объясните прибывшей

экологической службе и команде пожарных сложившуюся ситуацию, обсудите способы ее разрешения.

Выполнение задания. *Описание проблемной ситуации выдается 3–5 студентам. Эта группа должна работать как команда профессионалов, ликвидирующих аварию. Каждый из них представляет какую-либо службу (машинист, пожарный, представитель экологического контроля). Студенты изучают материалы, а затем на немецком языке им необходимо: 1) объяснить, какую службу они представляют; 2) описать ситуацию с позиции их службы; 3) определить общие цели деятельности; 4) во взаимодействии предложить схему дальнейшей работы или варианты устранения последствий аварии; 5) объяснить своему руководству ситуацию и результаты работы. Время подготовки – 10–15 минут. Время выполнения – 10 минут.*

Оценка работы. Если проводится бинарный урок, то оценивается как корректность профессиональных подходов, так и грамотность речевой коммуникации. Учитывается взаимопонимание членов команды, их заинтересованность в нахождении общего решения, интенсивность деятельности каждого. Остальные студенты группы выступают в роли экспертов. Для этого им выдаются листки с матрицей оценки. В строках матрицы указаны критерии оценок; немецкий язык, профессиональное



Рисунок 5 – Фотографии с места происшествия

решение, степень участия во взаимодействии, умение помочь коллегам, стремление работать совместно, выдержанная командная позиция при конфликте интересов служб.

Систематическое и планомерное использование на занятиях иностранного языка, а также на интегрированных и бинарных уроках метода проблемных ситуаций в рамках дисциплин профессионального модуля позволило повысить уровень сформированности компетенций командного профессионально-ориентированного взаимодействия. В подтверждении этого приведем некоторые мнения студентов экспериментальной группы.

«Командная работа многому меня научила, научила прислушиваться к чужому мнению, думать и работать сообща. Работая вместе, все получается быстрее и значительно легче» (Артем Ч.).

«В команде мы смогли решить задачи, которые для одного человека были слишком сложны и трудоемки. Кроме этого мы смогли выдать гораздо больше удачных идей, нежели каждый из нас мог бы придумать по отдельности при решении проблемной ситуации» (Кирилл А.).

«Работа в команде научила меня сдерживать свои личные амбиции и прислушиваться к мнению других людей» (Андрей Р.).

«Совместная работа в команде дала мне ощущение ответственности за других и поддержки от других. Позволила распределить обязанности между членами команды и быстрее достичь намеченного результата» (Александр Г.).

После прохождения производственной практики на предприятии студенты дали более осознанные и развернутые ответы о значении работы в команде.

«Работа в команде дала мне возможность многому научиться, повысить свою квалификацию, расширить область знаний и приобрести новый опыт в своей профессиональной деятельности» (Олег М.).

«Командная работа дает шанс реализовать себя и проявить свои лучшие качества в работе» (Владимир В.).

«При работе в команде я хотел бы отметить разумное распределение обязанностей, отсутствие междоусобиц, взаимное уважение, а также конструктивную критику в корректной форме. Готовность прийти на помощь коллеге

и получить помощь при необходимости» (Руслан А.).

«Работать в команде – это нести ответственность не только за себя, но и за всю команду, уметь прислушиваться к мнению, которое отличается от твоего мнения, уметь находить компромисс и достигать наилучшего результата» (Даниил Д.).

«Работа в команде позволила мне развить в себе такие умения как умение налаживать диалог практически с любым человеком, аргументировано убеждать в правильности предлагаемого решения, признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения и не идти на конфликт» (Иван Б.).

Апробация в педагогическом процессе педагогических условий формирования компетенций командного профессионально-ориентированного взаимодействия студентов выявила не только позитивные тенденции, но и определенные проблемы учебного процесса, и образовательные риски. К ним следует отнести:

1) повышение трудоемкости подготовки уроков, как со стороны преподавателей, так и со стороны студентов;

2) необходимость синхронизации занятий для проведения бинарных и интегрированных уроков;

3) сложность вовлечения в командную работу всех студентов группы, поскольку работа с командами идет последовательно;

4) риск срыва дисциплины на уроках в силу эмоциональной насыщенности занятия;

5) риск непонимания студентами технической или технологической сущности предлагаемой проблемной ситуации в силу недостаточной подготовленности;

6) риск слишком сильного упрощения сущности производственной проблемной ситуации в учебных целях и потери «проблемности» занятия;

7) риск непонимания производственной ситуации преподавателем общепрофессионального блока дисциплин;

8) риск завышенной оценки командных компетенций студентов-интровертов в результате характерного активного общительного поведения и настроя на коммуникацию, но не на учебную работу в команде;

9) риск заниженной оценки и/или потери интереса к обучению студентов - экстравертов, которые медленнее разворачивают коммуникации, нерешительно вступают в командную деятельность, неохотно и скептически относятся к интерактивным формам учебной работы.

К сожалению, преодолеть все проблемы внедрения инновации в учебный процесс сразу

невозможно, поэтому нам представляется, что актуальность и востребованность командных умений с лихвой перекрывает сложности на пути их формирования, поскольку сформированные у выпускников СПО профессиональные компетенции командного взаимодействия значительно повышают их конкурентоспособность и востребованность на рынке труда.

03.10.2016

Список литературы:

1. Абубакирова, М.И. Инновационный специалист – мечта работодателя / М.И. Абубакирова, Н.О. Вербицкая // Профессиональное образование. – 2015. – №3. – С. 19–21.
2. Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высш. учеб. заведений / Г.М. Андреева. – М.: Аспект-пресс, 1998. – 376 с.
3. Бажин, А.С. Исследование способности профессиональных команд к самообучению в зависимости от их ролевого состава / А.С. Бажин, Р.В. Светайло, А.С. Овчинников // Экономика и социум. – 2014. – № 4–1 (13). – С. 571–574.
4. Васильева, Ю.В. Метод проблемных ситуаций как инструментальный формирования командных умений студентов технических специальностей / Ю.В. Васильева, И.Д. Белоновская // Вестник оренбургского государственного университета. – 2014. – №11. – С. 172–178. – ISSN 1814-6457.
5. Васильева, Ю.В. Диагностика командных умений техников Бузулукского колледжа промышленности и транспорта / Ю.В. Васильева // Вестник Челябинского ГПУ. – 2013. – №10. – С. 9–19. – ISSN 1997-98-86.
6. Васильева, Ю.В. Командное взаимодействие как средство формирования конкурентного ресурса будущего техника [Электронный ресурс] / Ю.В. Васильева, И.Д. Белоновская // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 3. – URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=20260>.
7. Зинкевич-Евстигнеева, Т.С. Технология создания команды / Т.С. Зинкевич-Евстигнеева. – СПб.: Речь, 2002. – 215 с.
8. Ивахнюк, Т.В. Внедрение командно-ориентированного метода обучения – инновационный подход к изучению микробиологии студентами медицинского вуза / Т.В. Ивахнюк и др. // В книге: International scientific-practical congress of pedagogues, psychologists and medics «Driven to Discover!» European Association of pedagogues and psychologists «Science». – 2015. – С. 62–68.
9. Карякин, А.М. Командная работа: основы теории и практики / А.М. Карякин. – Иван. гос. энерг. ун-т. – Иваново, 2008. – 183 с.
10. Коваленко, А.В. Создание эффективной команды [Электронный ресурс] / А.В. Коваленко. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009. – URL: http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/120/75120/55644?p_page=1.
11. Команда профессионалов «Нигмаш-Сервис» не останавливается на достигнутом // Бурение и нефть. – 2014. – №1. – С. 56.
12. Лачинина, Т. Команда в организации: эффективность совместной деятельности [Текст] / Т. Лачинина // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – №7. – С. 21–30.
13. Малахов, М. Профессиональная и настойчивая команда может переиграть рынок / М. Малахов // Логистика. – 2014. – № 5 (90). – С. 18–20.
14. Мэддакс, Р. Успешная команда. Как её создать, мотивировать и развивать / Р. Мэддакс. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 324 с.
15. Окунева, В.С. Подготовка студента для работы в команде как перспективное направление роста экономики / В.С. Окунева // Вопросы управления. – 2013. – 1(3)03. – С. 195–198.
16. Савин, Н.В. Потенциал командного взаимодействия в современной организации: автореф. дис... канд. социол. наук [Электронный ресурс] / Н.В. Савин. – М., 2011. – URL: <http://www.stankin.ru/science/kandidis.html>.
17. Уроки, извлеченные из происшествий. – Сорочинск: «НГДУ «Сорочинскнефть»», 2011. – 176 с.
18. Филиппова, Н.В. Гайская: команда профессионалов / Н.В. Филиппова // Птицеводство. – 2010. – №2. – С. 11–18.
19. Фопель, К. Создание команды. Психологические игры и упражнения / К. Фопель; пер. с нем. – М.: Генезис, 2003. – 400 с.
20. Шунькова, С.В. Исследование профессиональной деятельности и образа жизни специалистов, работающих в геологической партии / С.В. Шунькова // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. – 2008. – Т. 3. – №3. – С. 173–179.

Сведения об авторе:

Васильева Юлия Викторовна, соискатель ученой степени
кафедры общегуманитарных и экономических дисциплин

Бузулукского колледжа промышленности и транспорта (филиал ОГУ)

461040, Оренбургская область, г. Бузулук, ул. 1 Мая, д. 35, e-mail: petrova1977sveta@mail.ru