

КОМАНДНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНОГО РЕСУРСА БУДУЩЕГО ТЕХНИКА

Васильева Ю.В., Белоновская И.Д. ¹

¹ ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», 460018, г. Оренбург, пр. Победы, 13, e-mail: t251589@mail.ru

В статье исследовано профессионально ориентированное командное взаимодействие студентов в условиях учебного процесса колледжа. Определено, что выпускники колледжа все чаще работают в условиях вахтового метода, где взаимодействие носит командный характер, причем общение внутри команды – вахты может быть на различных языках. В этом аспекте рассмотрены понятия «команда», «бригада», «проблемная ситуация». Определены умения, характерные для командной работы. В целях профессионального развития студентов были проанализированы новые условия их профессиональной деятельности. В качестве материалов исследования выступили материалы анкетирования студентов. На основе анкет выявлены уровни коммуникативных и организаторских склонностей, уровень конфликтности личности. В целях организации учебного командного взаимодействия были разработаны и использованы производственные проблемные ситуации, которые позволили сформировать и развить у студентов командные умения.

Ключевые слова: команда, бригада, профессионально ориентированное командное взаимодействие, коммуникативные и организаторские склонности, студенты, производственные проблемные ситуации.

TEAM INTERACTION AS MEANS OF FORMATION OF THE COMPETITIVE RESOURCE OF FUTURE TECHNICIAN

Vasilyeva Y.V., Belonovskaya I.D. ¹

¹ FGBOU VPO "The Orenburg state university", 460018, Orenburg, Pobedy Ave. 13e-mail: t251589@mail.ru

In article the professional focused team interaction of students in the conditions of educational process of college is investigated. It is defined that graduates of college even more often work in the conditions of a shift method where interaction has command character, and communication in team – watches can be in various languages. In this aspect the concepts "team", "crew", "problem situation" are considered. Abilities, characteristic for team work are defined. For professional development of students new conditions of their professional activity were analysed. Materials of questioning of students acted as materials of research. On the basis of questionnaires levels of communicative and organizing tendencies, level of a conflictness of the personality are revealed. For the organization of educational team interaction were developed and and are used production problem situations which allowed to create and develop command abilities at students.

Keywords: team, crew, the professional focused team interaction, communicative and organizing tendencies, students, production problem situations.

В настоящее время способность работать в профессиональной команде, обеспечивая ее сплочение, общение с коллегами или руководство, готовность брать ответственность за работу членов команды и за результат выполнения заданий, являются общими компетенциями в рамках ФГОС среднего профессионального образования. При подготовке будущих техников по профилю подготовки «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений» необходимо учитывать, что взаимодействие нефтяников в условиях сменной и вахтовой работы представляет собой командную деятельность, что подтверждается и мнением работодателей. Важным аспектом работы является необходимость знаний профессионального иностранного языка (немецкий, английский, французский) для работы с современным оборудованием в многонациональных коллективах.

В этой связи формирование умений командного взаимодействия в сочетании с умениями межкультурного взаимодействия уже в учебном процессе колледжа является важным условием повышения конкурентоспособности выпускника.

Цель данного исследования. Представить условия, при которых профессионально ориентированное командное взаимодействие студентов в учебном процессе колледжа является фактором формирования профессиональной компетентности.

Актуальность. Работодатели 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 Календжяна, 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 [2]. Учитывая специфику предмета «Иностранный язык», 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 профессиональные темы. Таким образом, мы должны сформировать у будущих техников умения, характерные для командной работы, но при этом обучать еще и общению на иностранном языке.

Материалы. 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) [12].

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 бурильщиков нефти, 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 требуется, если все члены команды достаточно заинтересованы, чтобы остаться на своих местах и не уйти в другие области деятельности [4].

Уточним отличие бригады от команды. Бригада - это двое или более людей, работающих согласованно, но ставящих во главу угла достижение индивидуальных целей [10]. 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 [10]. 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 ее участников, что является результатом проявления синергетического эффекта. Понятие «синергетического эффекта» подразумевает возрастание эффективности работы в результате интеграции усилий участников команд [6].

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 [7].

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; аргументированно 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 [1]. В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают коммуникативные и организаторские способности, низкий уровень конфликтности личности, без которых не может быть обеспечен успех работы в команде [3].

Методы исследования. С целью формирования и развития командных умений у студентов на уроках иностранного языка мы используем производственные проблемные ситуации. Для оценки коммуникативных и организаторских склонностей студентов Бузулукского колледжа промышленности и транспорта была использована диагностика коммуникативных и организаторских склонностей, разработанная В.В. Синявским и Б.А. Федоришиным [13]. 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 [5].

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

В основу данной концепции положена идея о развитии личности на базе формирования стремления к самосовершенствованию, принадлежащая выдающемуся русскому мыслителю А.А. Ухтомскому. Способ достижения цели выбран через формирование у обучающихся установок на самообразование, самовоспитание, саморегуляцию по Г.К. Селевко [9].

Использованные в работе идеи относятся к деятельностно и личностно ориентированному обучению, которые пропагандируются в работах Е.С. Полат, Е.И. Пассова [8].

Любая проблема берет свое начало в проблемной ситуации: осознав возникшее затруднение как неразрешимое при данном уровне знаний, обучающийся проникается желанием найти выход из создавшейся ситуации посредством мышления, т.е. принимает проблему к решению. 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 [9]. 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 познавательной деятельности мотивом является познавательное 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 произошедшие на производстве

Результаты и их обсуждение. В опытно-экспериментальном исследовании участвовали 450 студентов. Экспериментально было установлено пять уровней коммуникативных и организаторских склонностей, присущих студентам в начале эксперимента (таблица 1).

Таблица 1

Уровни коммуникативных и организаторских склонностей студентов на констатирующем этапе исследования

Уровень	Коммуникативные склонности	Организаторские склонности
Очень низкий, 1-4 балла	15%	19%
Низкий, 5-8 баллов	22%	29%
Средний, 9-12 баллов	27,40%	35%
Высокий, 13-16 баллов	23%	12%
Высший, 17-20 баллов	13%	5,40%
Итого	100%	100%

Как показало исследование, у испытуемых преобладает высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей. Однако при общении велика возможность возникновения конфликтов, поэтому мы провели исследование также и по определению уровня конфликтности личности. Был проведен тест «Уровень конфликтности личности», предложенный О.Н. Истратовой. 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%.

Данные, полученные по этим тестам, с нашей точки зрения, 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. 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. Приведем пример проблемной ситуации.

Краткое описание происшествия. В 10 часов 58 минут электрогазосварщики участка под руководством мастера и старшего механика участка начали проводить работы по замене задвижки приемного водовода агрегата № 1 на месторождении нефти. В составе работников были специалисты поставщиков оборудования (ФРГ), работники, проживающие в Оренбургской области (г. Бузулук). Звено спустилось под пол ниже «0» отметки машзала, не установив заглушку во фланцевом соединении водовода, идущего через задвижку к агрегату № 1. Начали производить резку трубы водовода (шов длиной 20 см), после чего из места реза произошел выход нефтесодержащей жидкости, и произошло возгорание в нижней части установки (под «0» отметкой машзала). Собственными силами работников участка, проводивших огневые работы, возгорание ликвидировать не удалось, была вызвана пожарная охрана. В 11 ч 30 мин пожарным подразделением пожар был локализован, в 11 ч 53 мин ликвидирован. В результате возгорания пострадали силовые кабели и кабели КИПиА, находящиеся в нижней части КНС-2 (под «0» отметкой) [11].

Используя предложенный лексический материал (электрогазосварщик - der Elektrogasshweisser, мастер - der Meister, задвижка - der Reigel, агрегат - das Aggregat, месторождение - die Erdölfelder, резка - das Schnitzwerk, труба - das Rohr, жидкость - die Flüssigkeit, возгорание - das Brennen, ликвидировать - liquidieren), фотографию места происшествия, объясните прибывшей команде пожарных и команде скорой помощи о реально сложившейся ситуации и о способах ее решения.

При разрешении данной производственной проблемной ситуации сложность заключалась в том, что в качестве языка общения был выбран немецкий язык, 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 был низким, результативность совместных действий высокая.

В исследовании нами было разработано и внедрено в учебный процесс методическое пособие, содержащее наборы проблемных ситуаций по профессионально ориентированной тематике с использованием иностранной профессиональной лексики. 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 командного взаимодействия. Результаты приведены в таблице 2.

Таблица 2

Уровни коммуникативных и организаторских склонностей студентов на констатирующем этапе исследования

Уровень	Коммуникативные склонности	Организаторские склонности
Очень низкий, 1-4 балла	0,6%	0,6%
Низкий, 5-8 баллов	7%	6%
Средний, 9-12 баллов	26,4%	24%
Высокий, 13-16 баллов	43%	44%
Высший, 17-20 баллов	23%	25,4%
Итого	100%	100%

Студенты отмечали, что им значительно интереснее изучать как специальности, так и осваивать иностранные языки. С помощью проблемных ситуаций оказалось возможно не только выявить индивидуальные наклонности каждого обучающегося; учить наблюдать, исследовать, активизировать мысленную 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».

Выводы. Определено, что выпускники колледжа все чаще работают в условиях вахтового метода, где взаимодействие носит командный характер, причем общение внутри команды-вахты может быть на различных языках. В целях профессионального развития студентов были проанализированы новые условия их профессиональной деятельности. В качестве материалов исследования выступили материалы анкетирования студентов. На основе анкет выявлены уровни коммуникативных и организаторских склонностей, уровень конфликтности личности. В целях организации учебного командного взаимодействия были

разработаны и результативно использованы производственные проблемные ситуации, которые позволили сформировать и развить у студентов командные умения.

Список литературы

1. Вольфан Крюгер. Taschen guide. Руководство командой. – М. : Омега-Л, 2005. – 60 с.
2. Гальскова Н.Д., Гез Н.И. Теория обучения иностранным языкам. – М. : Академия, 2006. – 336 с.
3. Занковский А.Н. Организационная психология. – М. : Флинта, МПСИ, 2000. – 648 с.
4. Зинкевич-Евстигнеева Т.С. Технология создания команды. – СПб. : Речь, 2002. – 215 с.
5. Матюшкин А.М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении. – М. : МГУ, 1972. – 280 с.
6. Меньшова В.Н. Формирование профессиональной команды. – Новосибирск : СиБАГС, 2004. – 116 с.
7. Паркер Г., Кролл Р. Формирование команды. – СПб. : Питер, 2003. – 160 с.
8. Полат Е.С. Новые педагогические и информационные технологии. – М. : Академия, 1999. – 185 с.
9. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. – М. : Народное образование, 1998. – 256 с.
10. Современный словарь иностранных слов. – М. : Русский язык, 1992. – 740 с.
11. Уроки, извлеченные из происшествий. – Сорочинск : НГДУ «Сорочинскнефть», 2011. – 176 с.
12. Хохлова Т. Способность к командообразованию как профессионально значимый признак современного специалиста // Управление персоналом. - 2005. - № 20. – 86 с.
13. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – 100 с.

Рецензенты:

Кирьякова А.В., д.п.н., профессор, заведующий кафедрой общей и профессиональной педагогики ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург;

Каргапольцев С.М., д.п.н., профессор, профессор кафедры общей и профессиональной педагогики ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург.