

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТЕХНОЛОГИЙ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ КАК СРЕДСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТА-ПСИХОЛОГА В ВУЗЕ*

Аннотация. В статье дается общая характеристика современных образовательных технологий и оценка их влияния на познавательную деятельность студентов. Обосновывается возможность использования технологий командообразования в процессе профессиональной подготовки специалистов в вузе, определяется роль и место основных подходов к командообразованию на разных этапах обучения студентов в вузе. Обобщаются результаты экспериментальной оценки эффективности технологий командообразования как средства становления специалиста-психолога.

Ключевые слова: образовательные технологии, технологии командообразования, этапы профессиональной подготовки, профессиональное становление, эффективность командной деятельности, профессионально важные качества.

Образовательные технологии относятся к технологическим процессам, имеющим дело не с субъект-объектными отношениями, характерными для сферы материального производства, а с особым типом отношений – субъект-субъектным. Такой тип отношений предполагает активное взаимодействие и сотрудничество всех участников технологического процесса [1].

В зависимости от применяемой образовательной технологии можно получить различный развивающий и воспитательный эффект профессионального обучения. Так, систематическое применение активных образовательных технологий позволяет включать студентов в процесс самостоятельного творческого усвоения знаний, что способствует развитию у них познавательной активности и творческих способностей. Наоборот, в случае ограничения изложения учебного материала традиционными приемами потенциальные развивающие возможности профессионального образования используются далеко не в полной мере.

При использовании современных образовательных технологий студент ориентируется не столько на результат усвоения знаний и полученную оценку, сколько на активное взаимодействие с преподавателем и своими сокурсниками. Таким образом, процесс усвоения знаний перестает носить характер рутинного заучивания и репродукции информации, а организуется в многообразных формах поисковой познавательной деятельности как продуктивный творческий процесс.

Выдвижение на первый план социальной природы обучения и развития личности связано с ориентацией на групповые формы обучения, совместную деятельность, на многообразие типов взаимодействия и сотрудничества. Согласно современным представлениям о групповых формах профессиональной деятельности они являются, прежде всего, командными и предполагают для своего эффективного осуществления запуск процессов командообразования [2].

По мнению специалистов, командные технологии позволяют формировать у членов команды ряд важных прикладных умений, а именно:

- технические или функциональные умения (чем шире диапазон таких умений у людей, тем успешнее действует команда);
- умение принимать решения и решать проблемы (причем на начальной стадии жизни команды такие умения могут быть лишь у части её членов, остальные развивают их в процессе работы);
- интерперсональные умения (речь идет об умениях строить отношения с другими людьми, эффективно используя разнообразные коммуникативные средства) [3].

В России методы групповой работы начали активно применяться, начиная с конца 70-х гг., прежде всего специалистами в области управленческого консультирования. Однако технологии командообразования оказались в поле зрения специалистов только в конце 90-х гг. и еще не получили

* © Екимова В.И., Казанская И.Б.

должного распространения, а в системе профессионального образования они практически не используются.

В условиях профессиональной подготовки специалистов в вузе в соответствии с требованиями образовательного стандарта предметное содержание будущей профессиональной деятельности обеспечивается, главным образом, за счет содержания учебных, базовых и общепрофессиональных специальных дисциплин. Однако личностное содержание профессии может быть обеспечено только за счет организации учебного процесса на основе личностно ориентированных, прежде всего, активных технологий.

При использовании активных технологий командообразования преподаватель выступает в большей степени как организатор и фасилитатор процесса обучения, а педагогическое управление приобретает более гибкие и стимулирующие формы. При этом происходит переориентация всего процесса обучения на постановку и решение самими обучающимися различных учебно-профессиональных задач в ходе специально организованной преподавателем групповой по форме и командной по организационным характеристикам учебно-профессиональной деятельности.

На разных этапах профессиональной подготовки специалистов могут быть эффективно использованы четыре основных подхода к формированию команды: 1) целеполагающий (основанный на целях), 2) межличностный (интерперсональный), 3) ролевой и 4) проблемно-ориентированный [4].

1. Целеполагающий подход (основанный на целях) – позволяет членам группы лучше ориентироваться в процессах выбора и реализации групповых целей. Процесс осуществляется с помощью консультанта. Цели могут быть стратегическими по своей природе или установлены в соответствии со спецификой деятельности, а также в соответствии с изменением внутренней среды или групповых процессов.

Данный подход особенно эффективен при проведении учебных занятий на этапе адаптации студентов к условиям и содержанию учебно-профессиональной деятельности (по Э.Ф. Зееру, 2002) в процессе освоения ими учебных дисциплин общеобразовательного цикла и отдельных базовых

курсов цикла профессиональной подготовки [5]. При этом технологии командообразования, ориентированные на цель, хорошо сочетаются с активными образовательными технологиями: имитационными (дидактические игры) и проблемными.

2. Межличностный подход (интерперсональный) – сфокусирован на улучшении межличностных отношений в группе и основан на том, что межличностная компетентность увеличивает эффективность деятельности и существования группы как команды. Его цель – увеличение группового доверия, поощрение совместной поддержки, а также увеличение внутрикомандных коммуникаций.

Данный подход может успешно использоваться в процессе обучения студентов на втором этапе профессиональной подготовки – интенсификации, когда происходит развитие общих и специальных способностей обучаемых, интеллекта, эмоционально-волевой регуляции, формируется чувство ответственности за свое профессиональное становление, возрастает коммуникативная активность и самостоятельности [5].

Межличностная форма командообразования высокоэффективна при преподавании большинства базовых учебных дисциплин профессионального цикла, а также учебных дисциплин общеобразовательного блока как гуманитарного, так и естественнонаучного профиля. Данная форма командообразования хорошо сочетается с проблемными и неимитационными активными образовательными технологиями.

3. Ролевой подход – проведение дискуссий и переговоров среди членов команды относительно их ролей; предполагается, что роли членов команды частично перекрываются. Командное поведение может быть изменено в результате изменения их исполнения, а также при изменении индивидуального восприятия ролей.

Данный подход может успешно применяться на завершающем этапе профессионального образования будущего специалиста – на этапе идентификации, который характеризуется формированием профессиональной идентичности, готовности к будущей практической деятельности по получаемой специальности [5].

Ролевые технологии командообразования эффективны при преподавании

наиболее специализированных учебных дисциплин, дисциплин по выбору, а также при прохождении студентами учебных и производственной практик, организации стажировок. Ролевые технологии командообразования хорошо сочетаются с имитационными образовательными технологиями, дидактическими и ролевыми играми.

4. Проблемно-ориентированный подход к формированию команды (через решение проблем) предполагает организацию заранее спланированных серий встреч по фасилитации процесса (с участием третьей стороны – консультанта) с группой людей, имеющих общие групповые отношения и цели. Содержание процесса включает в себя последовательное развитие процедур решения командных проблем и затем достижение главной командной задачи.

Данная технология является универсальной и может использоваться на всех трех этапах профессиональной подготовки специалистов при организации самостоятельной и научной работы студентов, при разработке групповых и индивидуальных проектов, подготовке курсовых и выпускных квалификационных работ.

Для определения эффективности командной деятельности Дж. Хэкман предложил «трехмерную концепцию эффективности группы», включающую три критерия: 1) услуги или продукция должны быть не ниже или превосходить существующие стандарты; 2) групповая поддержка; 3) удовлетворение потребностей членов группы.

Таким образом, кроме объективных результатов (увеличение прибыли, совершенствование бизнес-процесса, увеличение качества и количества продукции и т.д.), оценке подлежат *прямые результаты* или то, что получается непосредственно в ходе или сразу после самого процесса командообразования [6].

Это могут быть: 1) реальные продукты работы команды в виде четких формулировок целей, разработанных схем ролевого позиционирования, составленного плана, назначения ответственных и т.д.; 2) эмоциональные компоненты, такие, как удовольствие членов команды от совместной работы, чувство правильно выбранного направления движения, желание последовательно воплощать продукты командной деятельности в жизнь и т.д.; 3) командные

изменения – новые роли, групповые процессы, степень связанности команды и т.д.; 4) индивидуальные изменения – формирование умений, навыков, динамика установок и мотивации, порождение смыслов и т.д.

При оценке прямых результатов и эффективности деятельности команды в условиях профессиональной подготовки студентов в вузе обязательной оценке подлежат все четыре группы показателей: реальные продукты индивидуальной и командной учебно-профессиональной деятельности студентов (результаты анализа проблемных ситуаций, имитационные модели, проекты и т.д.), социально-психологические параметры командных отношений (психологический климат в команде, ее сплоченность и т.д.), общая удовлетворенность студентов совместной работой и будущей профессиональной деятельностью, индивидуальные характеристики будущего специалиста (профессионально важные качества, профессиональная мотивация и т.д.).

Экспериментальное исследование эффективности внедрения в образовательный процесс вуза технологий командообразования с целью активизации профессионального становления будущих специалистов проводилось на факультете психологии Академии Натальи Нестеровой в 2006-2009 гг. Непосредственная оценка эффективности использования технологий командообразования для активизации профессионального самоопределения студентов Академии проводилась в декабре 2008 г.

На формирующем этапе эксперимента, наряду с индивидуальными показателями профессионального становления будущего специалиста-психолога: удовлетворенностью профессиональной деятельностью, уровня сформированности профессионально важных качеств личности, мотивации профессиональной и учебной деятельности, оценивались психологическая атмосфера в учебных группах и эффективность команды.

При анализе показателей удовлетворенности будущей специальностью было установлено, что одним из результатов использования технологий командообразования на факультете стало значительное повышение общего уровня удовлетворенности студентов выбранной профессией.

Создание на факультете командной

**Самооценка профессионально важных качеств и компетенций студентов
(по 5-балльной шкале)**

		2 курс	4 курс	6 курс
1	Умение находить информацию, необходимую для осуществления деятельности	4,2	4,7	4,7
2	Проф. наблюдательность, умение подмечать незначительные изменения в другом человеке	4,5	4,3	4,5
3	Устойчивость к статическим нагрузкам	3,3	3,8	4,7
4	Уравновешенность, самообладание при конфликтах	3,8	4,5	4,6
5	Умение заставить себя делать неинтересную, но необходимую работу	3,5	4,2	4,8
6	Упорство в преодолении возникающих трудностей	3,8	4,2	4,5
7	Способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях	3,7	3,8	4,2
8	Способность оказывать воздействие на других	3,5	4,3	4,5
9	Способность быстро установить доверительное отношение с новыми людьми	4,2	4,7	4,8

профессионально-образовательной среды стало условием для успешного профессионального самоопределения студентов: большинство выпускников в 2009 г. (70%) были не только удовлетворены своим профессиональным выбором, но и уверены в своих способностях к данному виду деятельности.

Уже на первом этапе профессиональной подготовки (*адаптации*) студенты высоко оценивали свои профессионально важные качества (табл. 1), в частности познавательные-гностические способности (4,2 и 4,5 балла). К концу обучения эти оценки становились еще выше (4,7 балла).

Коммуникативные и профессиональные способности заметно «прирастали» у будущих психологов на среднем этапе обучения (4,5 и 4,7 балла), а профессионально-волевые качества, свидетельствующие о сформированности смысловых структур личности, на заключительном этапе обуче-

ния – *идентификации* (4,5 и 4,8 балла).

Несколько ниже, чем другие показатели, будущие специалисты-психологи оценивали готовность брать на себя ответственность в сложных ситуациях (4,2), профессиональную наблюдательность и способность оказывать воздействие на других (по 4,5 балла), что свидетельствует об адекватности и дифференцированности их самооценки (табл. 2).

В результате внедрения в учебный процесс факультета активных технологий командообразования произошло заметное возрастание количества студентов, заинтересованных в работе с людьми (с 23% до 62%), а также увеличение процента респондентов, уверенных в своих способностях к работе психолога (с 15% до 70%) и ориентированных на общественную значимость профессии (с 12% до 45%). Хотя стремление получить высшее образование (44%) и случайные факторы (23%) продолжали иг-

Таблица 2

Мотивация выбора профессии (в %)

	2 курс	4 курс	6 курс
Привлекает работа с людьми	23	42	67
Общественная важность труда данного специалиста	12	25	40
Убежденность в способностях к данной специальности	15	25	70
Возможность заниматься любимым делом	0	27	52
По рекомендации тех, чье мнение я уважаю	18	17	15
Желание получить высшее образование	52	42	44
Семейные традиции	23	27	23
Большой конкурс	0	0	0
Небольшой конкурс	18	17	8
По настоянию родителей, родственников	23	17	12
Был опыт в этой сфере	0	6	5
Так сложились обстоятельства	37	35	27
Престиж профессии	15	12	17

Учебные и профессиональные мотивы студентов (в %)

	2 курс	4 курс	6 курс
Дать ответы на проблемы развития общества	15	38	37
Обогатить себя знаниями	57	72	67(II)
Нравится избранная профессия	12	37	45(III)
Стать хорошим специалистом	40	52	72(I)
Работать с людьми и влиять на них	25	32	48(III)
В будущем заняться научной деятельностью	7	12	27
Принести больше пользы обществу	22	27	35
Получить диплом с хорошими оценками	33	48	45(III)
Получить преимущество при устройстве на работу	18	38	35
Быть уважаемым человеком в учебной группе	15	23	25
Быть в числе лучших студентов университета	0	12	20
Не оказаться среди отстающих	25	27	15
Чтобы закончить университет	0	12	12
В полной мере реализовать имеющиеся задатки, склонности и способности	25	42	67(II)
От успехов в учебе зависит карьера и уровень материальной обеспеченности в будущем	25	32	35

рать в профессиональном выборе студентов важную роль, они заметно уступали по своей значимости более зрелым мотивам.

В качестве положительного результата следует также отметить возрастание количества выпускников Академии, стремящихся стать хорошими специалистами (70%), выбравших психологию в качестве области самореализации и профессионального самоутверждения (67%), желающих обогатить себя знаниями (67%), стремящихся работать с людьми и влиять на них (48%), что указывает на высокий уровень профессионального самоопределения студентов - участников эксперимента (табл. 3). При этом свое мотивирующее воздействие продолжали сохранять внешние факторы: желание получить диплом с хорошими оценками (42%), возможности карьерного роста и материального благополучия (55%).

Позитивные изменения отмечались также в межличностных отношениях студентов: они высоко оценивали эмоционально-личностные (дружелюбие, теплота) и поведенческие (сотрудничество, согласованность) показатели. В целом отношения, сформировавшиеся в учебных группах в результате внедрения в образовательный процесс технологий командообразования, могут быть с полным основанием охарактеризованы как командные.

Таким образом, внедрение технологий командообразования в учебный процесс факультета психологии привело к значительным позитивным изменениям мотивации

учебной и профессиональной деятельности студентов, повышению уровня сформированности профессионально важных качеств личности и удовлетворенности будущего специалиста-психолога своим профессиональным выбором. Наиболее значимые сдвиги были получены в смысловых образованиях личности, непосредственно связанных с будущей профессиональной деятельностью, что прямо указывает на успешное осуществление процесса профессионального становления будущего специалиста.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Чернилевский Д.В. Дидактические технологии в высшей школе: Пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 437 с.
2. Авдеев В.В. Формирование команды. М., 1999. 544 с.
3. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения. М.: Генезис, 2002. 400 с.
4. Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т. Технология создания команды. СПб., 2002. 216 с.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие для студентов вузов. М.: Академический проект, 2003. 336 с.
6. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений / Дж. Стюарт. СПб.: Питер, 2001. 254 с.

V. Ekimova, I. Kazanskaya
EFFICIENCY TECHNOLOGIES TEAM-BUILDING AS MEANS OF FORMATION OF PROFESSIONAL PROFESSIONAL PSYCHOLOGISTS IN HIGH SCHOOL

Abstract. The article concerns modern educational technologies and their influence on the students' learning processes. The author proves the possibilities of team-formation technologies' use in the professional training of students and discusses the role of the main team-building approaches on different stages of professional development of fu-

ture specialists. The results of experimental appraisal of the efficiency of team-building technologies in professional growth of future psychologists are summarized.

Key words: educational technologies, team-building approaches, the stages of professional training, professional growth, team work efficiency, professional qualities.

УДК 316.6

Авдеев Е.С.

ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ СОТРУДНИКОВ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ*

Аннотация. На примере группы, выполняющей задачи в интересах охраны государственной границы, рассмотрены эффекты психологической совместимости в ходе совместной деятельности сотрудников. Выявлены структура, зависимости, психологические механизмы, знание которых способствует повышению эффективности управления военной организацией.

Ключевые слова: совместная деятельность, психологическая совместимость, личностная психологическая совместимость, ситуативная психологическая совместимость

В современных организациях часто возникает необходимость в создании команды для решения как разовых, кратковременных задач (например, выполнение единичного крупного заказа), так и на долгую перспективу (например, в случае создания нового подразделения, филиала или отдела). Особенно актуальна данная проблема для подразделений пограничных органов, осуществляющих охрану государственной границы немногочисленными по своему составу группами.

При опросе руководителей подразделений (в опросе принимали участие 27 руководителей подразделений, выполняющих задачи в интересах охраны государственной границы, имеющих в подчинении от 40 до 120 сотрудников), в качестве одного из самых распространенных результатов создания новой команды в сжатые сроки

был названа неэффективность ее действий (77,8%). В качестве одной из основных причин этого была названа психологическая несовместимость членов созданной группы (59%).

Как сказал один из руководителей, участвующих в анкетировании: «... что бы им (сотрудникам) не пообещали, через какое-то время начинают возникать склоки, ссоры, дело доходит иногда даже до драк. Что-то не получается у одного, он начинает спорить с другим, затем люди переходят на личности и уже ни о какой совместной работе не может идти и речи. Кого-то надо убирать или менять, а возможно, набирать людей заново. И чем сложнее задача, тем сильнее это проявляется».

Вышеизложенное предопределило цель данной работы - рассмотреть место и роль психологической совместимости сотрудников в структуре их совместной деятельности, а также определить степень влияния этого феномена на различных этапах совместной деятельности.

Для достижения поставленной цели необходимо сначала определить такие категории, как «психологическая совместимость» и «совместная деятельность».

В настоящее время в научной литературе не существует единого понимания дефиниции «психологическая совместимость». Анализ научной литературы показывает, что в отечественных и зарубежных психологических источниках можно найти более двадцати различных определений данного феномена. Только за последние 10

* © Авдеев Е.С.