УДК 159.923.33-057.875

DOI: 10.32340/2414-9101-2019-1-73-78

Б. А. Федулов, доктор педагогических наук, профессор
Алтайский государственный институт культуры (Барнаул, Россия)
fedulovb@mail.ru

В. М. Зуев, кандидат педагогических наук, доцент
Алтайский государственный институт культуры (Барнаул, Россия)
agik.fk@mail.ru

А. Е. Стрелкова,
Алтайский государственный институт культуры (Барнаул, Россия)
strelkova.1993@gmail.com

А. А. Смирнов
Алтайский государственный институт культуры (Барнаул, Россия)
alexandr_smirnov1978@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ ОБУЧАЕМЫХ К РАБОТЕ В КОМАНДЕ В КОНТЕКСТЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Аннотация. Рассмотрена проблема определения педагогических условий формирования готовности обучающихся современных образовательных организаций высшего образования к выполнению задач в команде в актуальных социально-культурных условиях. Обоснованы направления формирования готовности личности студента к работе в команде, которыми следует считать развитие социально-нравственной направленности и личностно-профессиональных качеств обучаемых, а также создание из учебной группы коллектива. Уточнены особенности процесса развития учебной группы в коллектив посредством следующих методов: сплочения группы, параллельного и индивидуального воздействия, воспитания доверия, взаимовыручки, ответственности, основанных на личностно-ориентированном, контекстном и деятельностном подходах. Предложена методика формирования готовности обучаемых к работе в команде, её основные элементы представлены в основных компонентах педагогической системы: аксиологическом, дидактическом, содержательном, коммуникативном, гностическом и организационном.

Ключевые слова: *работа в команде, обучающиеся образовательных организаций высшего образования, личность студента, ключевые компетенции, группа, коллектив, социально-нравственная направленность личности студента, личностно-профессиональные качества личности студента.*

В современных условиях для повышения качества обучения и воспитания в образовательных организациях культуры необходимы новые подходы, в том числе по развитию ключевых компетенций обучаемых. Проблема формирования готовности обучаемых к работе в команде привлекает особое внимание, в связи с повышением сложности задач, решаемых в социально-культурной сфере деятельности.

Эта задача требует нахождения путей для дальнейшего совершенствования учебно-воспитательного процесса в образовательных организациях культуры, при этом акцент должен быть сделан на значительном повышении внутренней активности, как отдельной личности обучаемых, так и в целом команды. Поэтому внедрение новых педагогических методик, способствующих развитию профессиональных компетенций обучаемых, среди которых мы выделяем умение работать в команде, как одну из ключевых компетенций специалиста, является актуальной темой.

В педагогической литературе накоплен достаточно большой опыт по развитию коллективов, выявлены принципы и методы для стимулирования коллективной деятельности, а также внедрения компетентностного подхода (Э. С. Кузнецов, А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинский, С. Т. Шацкий, Н. Е. Щуркова, Т. Д. Зинкович-Евстигнеева, К. Стефен, Г. Фопель). В рассмотренных литературных источниках констатируется, что содержание основных ключевых компетенций

специалиста включает следующие компоненты: способность работать в команде, адаптируемость, коммуникативные навыки, самосознание, самооценку и самостоятельность [1, с. 21].

Таким образом, готовность к командной работе является одной из ключевых компетенций специалиста, она проявляется в профессиональной деятельности через социальное взаимодействие, посредством передачи своих знаний, умений, навыков владения опытом, которые реально используются как руководство в практической деятельности.

Основными формируемыми качествами, характеризующими эффективного участника команды следует считать:

- надежность, если на него всегда можно рассчитывать, что он не подведет, будет проявлять усердие, исполнительность и брать на себя ответственность;
- умение общаться конструктивно, способен выражать свои идеи и мысли четко и ясно, проявляя уважение к другим мнениям;
- умение слушать и понимать, это качество необходимо в любой командной деятельности для ее эффективного функционирования;
- проявлять активность и оптимизм, готов к командным встречам, активно участвует в обсуждениях, полностью вовлечен в работу, помогает идеям воплотиться в жизнь, выступает добровольным инициатором реализации поставленных задач;
- открыто делится знаниями, информацией и опытом, всегда держит всех участников команды в курсе событий, его общения между членами команды проходит в бесконфликтно и конструктивном тоне;
- готовность прийти на помощь, проявляется в активном взаимодействии с членами коллектива с целью выполнения поставленных задач; умеет находить общий язык с другими членами команды и выполняет работу бесконфликтно, отвечает на просьбы о помощи, и сам предлагает свою поддержку;
- демонстрирует гибкость, умеет приспосабливаться к изменяющимся условиям, не теряет себя, сохраняет самообладание при любых нововведениях; способен учитывать и резюмировать противоположные точки зрения;
- показывает преданность команде, проявляет заботу о результатах командной работы, демонстрирует внимание ко всем членам команды и чуткое отношение;
- решает проблемы, всегда ориентирован на поиск выхода из проблемной ситуации, не стремится их избегать, не перекладывает их на плечи других, не закрывает на них глаза, и никого не винит в их возникновении; способен конструктивно вынести проблему на всеобщее обсуждение, выслушать различные мнения по ее решению и выработать оптимальный план деятельности;
- уважительно относится к окружающим, демонстрирует поддержку и понимание, всячески помогает другим членам коллектива для выполнения поставленных задач; обладает чувством юмора, знает над чем и когда можно посмеяться, если критикует, то всегда конструктивно и без очернения оппонента.

Вместе с тем, из анализа научных источников следует, что процесс формирования готовности обучаемых к работе в команде не был подвержен всестороннему исследованию, а в педагогической практике не в полной мере определены педагогические условия его решения для современных условий.

При реализации компетентностного подхода мы исходим из положения о том, что проблематично формировать готовность обучаемых к работе в команде без наличия самой команды. Понятие команды достаточно расплывчатое для решения поставленной задачи, поэтому в работе мы использовали категорию коллектив, как синоним команды, и одновременно реализовали имеющийся отечественный педагогический опыт по формированию коллективов.

За базовое определение коллектива нами взято следующее: коллектив – это относительно компактная социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретной социально значимой задачи, которая основывается на общности целей, принципов [2, с. 47]. Для института культуры нами выявлены следующие основные стадии развития учебного коллектива, которые должны последовательно реализовываться в учебно-воспитательном процессе.

Стадия становления – начало возникновения новой структурой организации, происходит знакомство членов группы между собой, и задачами учебной деятельности, и условиями освоения образовательных программ.

Стадия организации – происходит внутренняя упорядоченность, выбирается орган управления и актив группы, происходит согласование действий различных микрогрупп.

Стадия фуркации – определяются референтные автономные группы, отличающиеся направленностью, выделяются лидеры и ведомые.

Стадия сплочения – достигается единство группы на основе принципов принимаемых всеми ее членами, которые влияют на дальнейшее содержание деятельности и общение в коллективе.

Стадия саморазвития – обеспечивается достижением социально-нравственной направленности в целеполагании группы, также создаются условия для дальнейшего развития каждого члена коллектива. Личности, достигшие более высокого уровня развития, занимают лидирующее положение в группе, что обеспечивает уже дальнейшее саморазвитие коллектива [3, с 183].

При создании коллектива целесообразно реализовать следующие этапы:

1. Выявление заданных целей и соотношение их с ранее существующими индивидуальными.
2. Отбор кандидатов в различные группы с учётом индивидуальных особенностей и совместимости.
3. Целенаправленное формирование организационного единства, методами: игровых упражнений и тренингов, создание общего терминологического поля.
4. Формирование ценностей коллектива, через осмысление общеорганизационных, профессиональных ценностей и их принятие в систему ценностей группы.
5. Обучение членов коллектива технологическим процессам работы.
6. Усиление групповой сплочённости, на принципах, общности и доверия, сотрудничества и творчества.
7. Поддержание продуктивности деятельности группы. Проводить поддерживающие мероприятия: совершенствовать продуктивность органов управления и создавать условия для профессионального роста всех ее членов.

Развитие учебной группы в коллектив происходит посредством применения следующих методов: поэтапного развития коллектива, воспитания личности через коллектив, индивидуального и параллельного педагогического воздействия, реализующих интерактивный, контекстный и личностно-ориентированный подходы.

Следовательно, развивая из группы – коллектив, одновременно создаются условия для формирования готовности обучаемых к работе в команде. В тоже время для реализации данного процесса необходима своя уточненная методика.

Методика всегда предполагает решение какой-то проблемы, предусматривающей, с одной стороны, использование разнообразных методов, средств обучения, а с другой — интегрирование знаний, умений из различных областей науки, техники, технологии, творческих областей. Результаты выполненных проектов должны быть, что называется, «осязаемыми».

Методика развития готовности студента к выполнению задач в команде предполагает совокупность исследовательских, поисковых, проблемных методов, творческих по самой сути. Это не только «обучающая», но и «воспитывающая» методика, способствующая формированию самостоятельности мышления, принятия решений, ответственности за свои поступки и деятельность.

Методика развития готовности студента к выполнению задач в команде раскрывается через выявленные цели и задачи, направления, закономерности, принципы, компоненты УВП, методы, критерии оценки эффективности, уровни развития качеств, диагностику и результат. Данная методика должна реализовываться как в учебное, так и во вне учебное время, посредством выделенных нами форм и методов.

Для уточнения содержания методики формирования готовности обучаемых к работе в команде требуется также уточнить это качество.

Умение работать в команде, представляет собой одну из ключевых компетенций специалиста, в практической деятельности она проявляется как способность и готовность реализовывать потенциал своих знаний, умений, опыта, личностных качеств, а также владение приёмами и навыками работы в группе, для продуктивной и творческой деятельности в социальной и профессиональной сферах, неся личную ответственность за результаты деятельности и осознавая ее социальное значение.

Основными в методике выделены следующие подходы: контекстный, и личностно-профессиональный и интерактивный.

Контекстный подход реализуется с помощью системы дидактических форм, методов и средств моделируется предметное и социальное содержание будущей профессиональной деятельности специалиста, а усвоение им абстрактных знаний, как знаковых систем, наложено на канву этой деятельности. Основной формой содержания контекстного обучения выступает не «порция информации» или задача, решаемая по образцу, а проблемная ситуация, предполагающая включение продуктивного мышления обучаемого. Речь идёт о трансформации содержания и форм учебной деятельности в адекватное им содержание и формы профессиональной деятельности.

Личностно-ориентированный подход в работе понимается как обеспечение непосредственно-го на всех уровнях взаимодействия личности, через которое осуществляется развитие ценностных ориентаций и формирование новых потребностей. Для реализации данного подхода определены следующие условия: наличие педагога, сформировавшегося как личность, с выраженной социально-нравственной направленностью, являющейся фасилитатором-наставником, отношение педагога к обучаемому характеризуется субъект-субъектной основой их взаимоотношений, формы и методы учебно-воспитательного процесса обеспечивают разрешение противоречий между ценностями, потребностями личности, с одной стороны, и общества с другой.

Интерактивное обучение представляется как учебная, превращающаяся в воспитательную, и совместную деятельность, обеспечивающую повышение продуктивности. При интерактивном обучении нет непосредственного воздействия на обучаемого как на индивида, а воздействует группа, взаимодействующих обучаемых, которые стимулируют способности друг друга, реализуя состязательность, коллективное "заражение". Методы интерактивного обучения: эвристическая беседа, дискуссия, мозговой штурм, круглый стол, деловая игра, тренинг, конкурсная работа.

Показателями готовности обучаемых к работе в команде являются социально-нравственная направленность и личностно-профессиональные качества. Социально-нравственная направленность личности проявляется в реализации социально-значимой (гармоничное сочетание интересов общества и личности), а также в выполнении общественно-полезной (как себя, так и для других) деятельности [4, с. 124].

Основными личностно-профессиональными качествами для воспитательного процесса выделены: трудолюбие, ответственность, стремление к личностному росту, бесконфликтность, коммуникабельность.

Критериям для определения сформированности работы в команде определены следующие показатели: демонстрирует надёжность, общается конструктивно, активно слушает, действует как активный участник, открыто и охотно делится информацией и опытом, готов всегда прийти на помощь, демонстрирует гибкость, показывает приверженность команде [5, с. 155].

Методика формирования готовности обучаемых к работе в команде включает методы: деловых игр, групповых занятиях, тренингов. Выявленные условия формирования готовности обучаемых к работе в команде реализуются в основных компонентах педагогической системы

В концептуальном: выделение готовности обучаемых к работе в команде как одной из целей обучения и воспитания.

В содержательном: включение в учебно-воспитательный процесс массовых и групповых социально-культурных мероприятий.

В дидактическом: внедрение активных и интерактивных методов формирования готовности обучаемых к работе в команде, реализующих личностно-ориентированный, деятельностный и контекстный подходы.

В коммуникативном: реализация субъект-субъектного общения в педагогической деятельности.

В гностическом: наличие педагога-фасилитатора и организатора процесса развития коллектива и личности обучаемых.

Разработанная методика формирования готовности обучаемых к работе в команде, прошла апробацию на кафедре физической культуры Алтайского института культуры при проведении практических занятий и спортивных соревнований со студентами факультета художественного творчества.

Сформированность учебной группы в коллектив определялась по степени сплоченности с применением методов социометрии. Измерение коэффициента сплоченности до формирующего эксперимента в контрольной группе составлял 0,23, в экспериментальной группе – 0,22, после эксперимента в контрольной группе – 0,31, в экспериментальной группе достиг значения 0,76, что свидетельствует о высоком уровне сплочённости, и выполнении условия создания коллектива. Оценка готовности студентов к работе в команде производилась по уровням развития личностно-

профессиональных качеств и социально-нравственной направленности. Уровень развития социально-нравственной направленности личности, в экспериментальной группе относительно контрольной повысился на 28,2 %; для личностно-профессиональных качеств – на 29,1 %. Проверка методом по критерию Хи-квадрат подтвердила статистическую значимость полученных результатов и эффективность предложенной методики. Таким образом, предлагаемая методика прошла апробацию, показала достаточную эффективность и может применяться в различных образовательных учреждениях Российской Федерации. Выводы:

1. Направлениями формирования готовности к работе в команде следует считать развитие социально-нравственной направленности и личностно-профессиональных качеств обучаемых, а также создание из учебной группы коллектива.

2. Особенности процесса развития учебной группы в коллектив является реализация методов: сплочения группы, параллельного и индивидуального воздействия, воспитания доверия, взаимовыручки, ответственности, основанных на личностно-ориентированном, контекстном и деятельностном подходах.

3. Методика формирования готовности обучаемых к работе в команде реализуется в основных компонентах педагогической системы: аксиологическом, дидактическом, содержательном, коммуникативном, гностическом и организационном.

Список литературы

1. Татур, Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20–26.
2. Морозов, В. А. Государственно-правовые аспекты формирования личностно-профессионального отношения сотрудника полиции / В. А. Морозов, Б. А. Федулов, Ю. Н. Чернов // Алтайский юридический вестник. – 2016. – № 2. – С. 46–48.
3. Макаренко, А. С. Коллектив и воспитание личности / [сост. и авт. вступ. статьи В. В. Кумарин]. – Москва : Педагогика, 1972. – 334 с. : портр.
4. Федулов Б. А. Формирование духовных основ образа жизни студенческой молодёжи / Б. А. Федулов, В. Д. Рудченко, А. В. Паутова [и др.] : моногр. – Барнаул : Изд-во Алт. гос. акад. культуры и искусств, 2008. – 171 с.
5. Кирпичник, А. Г. Проблемы формирования и развития коллектива в условиях реформирования системы образования. – Москва : [Б. и.], 2000. – С. 154–157.

Boris. A. Fedulov, Doctor of Pedagogical Science, Professor
Altai State Institute of Culture (Barnaul, Russian)
fedulovb@mail.ru

Vladimir M. Zuev, Ph. D. in Pedagogics, Associated Professor
Altai State Institute of Culture (Barnaul, Russian)
agik.fk@mail.ru

Anastasia E. Strelkova,
Altai State Institute of Culture (Barnaul, Russian)
strelkova.1993@gmail.com

Aleksandr A. Smirnov
Altai State Institute of Culture (Barnaul, Russian)
alexandr_smirnov1978@mail.ru

STUDENTS' PREPAREDNESS TO TEAM WORKING WITHIN THE CONTEXT OF COMPETENCY-BASED APPROACH

Abstract. The paper dedicated to explanation of pedagogical conditions for building of a today's university student's preparedness to team working in current social and cultural situation. The authors of the article discuss the directions of building preparedness of a student's personality's to team working, which is development of social, moral, and professional qualities, as well as making a real team out of a

group of people through the next methods: teambuilding, parallel and individual affecting, upbringing ability to confidence, mutual supportiveness, responsibility, based on a person-oriented, context, and activity approaches. Also, the authors offer their own techniques to building students' preparedness to team working; the key elements are given in the main components of pedagogical system: axiological, didactical, substantial, communicative, gnostic, and organizational.

Keywords: *team working, students of educational institutions of higher education, a student's personality, key competencies, a group, a team, a student's personality's social and moral directedness, a student's personal and professional qualities.*