

УДК 005.963.1 (575.2) (04)

**ТРЕНИНГ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ
НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ**

А. А. Арунова

Рассматривается тренинг как один из методов формирования навыков командной работы у студентов в процессе профессионального образования.

Ключевые слова: навыки командной работы; тренинг; интерактивные методы; взаимодействие.

Собратся вместе – это начало.
Быть вместе – это прогресс.
Работать вместе – это успех.

В современном обществе формируется потребность в новом типе личности, качествами которой являются практичность, инициативность, способность ориентироваться в рыночных условиях, динамичность, постоянное стремление к самосовершенствованию, интеллектуальная развитость. В настоящее время общество предъявляет к человеку определенные требования, которым он должен соответствовать для эффективного функционирования в современном мире. Среди них особо нужно отметить быструю ориентацию на изменения во внешней среде, качественную интерпретацию информации, поступающей от общества, адекватную и быструю оценку сложившейся конкретной ситуации. Достаточно мобильно и эффективно с данными требованиями “справляются” люди, умеющие работать в команде, посредством создания наиболее благоприятной организации совместного труда.

Цель данной работы – рассмотреть условия, способствующие формированию у студентов умений командной работы в процессе профессионального образования.

Мы предположили, что тренинг является одним из эффективных методов формирования и развития навыков командной работы в студенческой среде.

Студенческий возраст – это период активного развития, становления и стабилизации характера. По утверждению Б. Г. Ананьева, это сенситивный период для развития основных социогенных потенциалов человека. Высшее образо-

вание оказывает огромное влияние на психику человека, развитие его личности.

В современных условиях немалое значение придается компетентности специалиста, поскольку именно ею детерминирована успешность его профессиональной деятельности. Данное положение справедливо для любой сферы профессиональной деятельности. “...Сегодня необходимо так перестраивать учебный процесс, – пишет академик РАО А.М. Новиков, – чтобы у студентов не только формировались конкретные профессиональные знания и умения, но и опережающе развивались определенные знания, умения и другие качества личности, которые позволяют им в процессе дальнейшей жизни достаточно быстро осваивать новое содержание профессиональной деятельности” [1].

Речь идет о таких компонентах образования, которые будут инвариантными для любой профессиональной деятельности. Именно к таким инвариантным умениям относится умение выпускника вуза работать в команде. Важно отметить, что навыки работы в команде являются в определенной степени универсальными, так как могут использоваться в разнообразных областях жизнедеятельности человека (промышленности, экономике, образовании, политике, спорте и др.).

Поэтому сегодня в процессе профессиональной подготовки очень важно вооружить будущих специалистов умениями и навыками делового взаимодействия и сотрудничества, то есть умением работать в команде. Не менее важ-

ным является выявление путей, форм и методов, с помощью которых можно формировать данное умение.

В профессиональной педагогике вопросам формирования у обучаемых умения работать в команде пока не уделено должного внимания. Более исследованы интегративные качества личности, необходимые для работы в трудовых коллективах, производственных бригадах; раскрыто понятие “сплоченность” и изучены факторы, влияющие на нее.

В настоящее время образовалось определенное несоответствие между потребностями в конкурентоспособных специалистах, способных работать в условиях управленческих команд, и недостаточной разработанностью в профессиональной педагогике способов и методов взаимодействия участников педагогического процесса, обеспечивающих формирование у студентов умения работать в команде.

Основным методом развития навыков командной работы является групповой тренинг. Нужно отметить, что речь идет не только о тренингах формирования команды в различных модификациях, но и о любой программе тренинга, в которой развиваются навыки совместной деятельности. То, насколько тренинг будет работать на развитие командных навыков, зависит не от названия, а от того, насколько программа тренинга соответствует философии командного менеджмента (например, акцент не на личной эффективности, а на общей эффективности организации, не на внутренней конкуренции, а на внешней и т.д.). Тренинг – это особый метод получения знаний, который отличается от своих аналогов тем, что все его участники учатся на собственном опыте. Помощь и внимание окружающих помогают быстрее понять, какие личностные качества необходимы и какие профессиональные навыки надо развить. Благодаря тому, что ситуация тренинга учебная, ни один из участников не рискует потерять уже сложившиеся отношения и взгляды, а приобретает и использует новый опыт. На занятии любой навык или качество моделируется на конкретных шагах и немедленно анализируется и проверяется в учебной обстановке, максимально приближенной к действительности. В тренинге создается возможность незамедлительного соотнесения полученной информации и деятельности, эмоционального проживания новых моделей поведения и связанных с ними результатов, что обеспечивается действием каналов обратной связи. Проходящий подготовку в тренинге специалист

при получении обратной связи обнаруживает имеющиеся у него дефициты умений и навыков, а также неадекватность установок и стереотипов. Так, проведение со студентами игр “Электричка”, “Портъе”, “Испорченный телефон” и их последующий анализ позволяет выявить имеющиеся у них затруднения, которые проявляются в общении друг с другом. При этом конструктивные критические замечания относительно допущенных ошибок студенты не воспринимают как личное оскорбление.

К. Левин, один из основоположников поведенческих наук и школы человеческих отношений в менеджменте, утверждает, что большинство эффективных изменений в установках и поведении людей происходит в групповом, а не в индивидуальном контексте, и работа в группе позволяет исследовать межличностные отношения и групповую динамику, которую порождает участники группы своим взаимодействием [2].

Интерактивные методы являются средством взаимодействия участников в ситуации тренинга, направленные на воссоздание и усвоение общественного опыта, в которых они распределяют, берут на себя и исполняют различные социальные роли.

Для создания доверительного климата в группе рекомендуется использовать игровые упражнения типа “Зеркало и отражение”, “Круг доверия”, “Слепой и поводырь”, “Тень и человек” и др. Они создают раскрепощенную, непринужденную атмосферу среди студентов. Группа заметно оживляется, что способствует творческому общению в процессе совместной деятельности. Большинство игр несут в себе глубокий психологический подтекст, который раскрывается в ходе обсуждения.

Тренинги позволяют получить большой объем сконцентрированного знания за короткое время. Это знание легче и глубже усваивается, чем при традиционной форме обучения, так как это обучение основано на личном опыте участников, получаемом в ходе тренинга. Обучение через опыт выстраивается по схеме: опыт – анализ – выводы – применение. На выходе участник получает знания и умения, которые может применять непосредственно на практике, так как обучение происходило на моделировании реальных рабочих ситуаций конкретной организации.

В зависимости от приоритета задач, на которые нацелен тренинг, он может приобретать различные формы:

- ориентироваться на приобретение и развитие специальных навыков, например, уме-

ние вести деловую беседу, различать межличностные конфликты и т.д.;

- углублять опыт анализа ситуаций общения, например, коррекция формирования установок, необходимых для эффективного общения, способность адекватно воспринимать себя и других, анализировать ситуации группового взаимодействия.

Тренинг создает условия для самосовершенствования студентов, которое включает его самопознание, идентификацию, развитие коммуникативных, рефлексивных и интерактивных умений, постоянное приобретение новых знаний, развитие профессиональной компетентности.

Занятие на тему: “Основы межличностного общения” эффективно проводить в форме тренинга. Занятие включает следующие этапы.

Этап 1. Знакомство. Студенты называют свое имя и качества, которые помогают и мешают их общению друг с другом.

Этап 2. Проведение мозгового штурма на тему: “Какое общение можно назвать эффективным”.

Этап 3. Проблемная лекция на тему: “Этапы эффективного общения”.

Этап 4. Рассматривается первая стадия общения “Контакт”. Проводится ролевая игра “Электричка” с последующим обсуждением, игра на установление контакта “Конференция”. Обсуждаются правила вступления в контакт.

Этап 5. Рассматривается вторая стадия общения “Ориентация”. Проводится игра “Испорченный телефон” с последующим обсуждением. Обсуждаются рекомендации по передаче информации.

Этап 6. Рассматривается третья стадия общения “Поиск совместного решения”. Прово-

дится игра “Портъе” с последующим обсуждением.

Этап 7. Рассматривается четвертая стадия общения “Принятие решения”. Проводится игра “5 главных качеств хорошего специалиста” с последующим обсуждением.

Важно подчеркнуть, что тренинг, даже эффективно разработанный и корректно проведенный, не даст долгосрочных результатов, если не будет предусмотрено адекватного закрепления навыков. В связи с этим целесообразно в процессе профессиональной подготовки студентов активно использовать на учебных занятиях групповые технологии, ориентированные на отработку студентами навыков работы в команде. Развертывание в вузе инновационной деятельности с широким вовлечением в нее коллективного творческого труда обучающихся будет способствовать закреплению полученных в ходе тренинга навыков командной работы.

Таким образом, условием формирования командных навыков работы является социально обусловленная совместная предметная деятельность людей, которая активно осуществляется в рамках проведения тренингов, через организацию совместной учебной, познавательной деятельности студентов

Литература

1. *Лопатенков Г.В.* Формирование у студентов умения работать в команде в процессе подготовки банковских специалистов: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Казань, 1999.
2. *Большаков В.Ю.* Психотренинг. Социодинамика. Упражнения. Игры. СПб.: Социально-психологический центр, 1996.