

### Список литературы

1. Колокольникова З.У. Социально-педагогическое сопровождение приемных семей в условиях северного региона / З.У. Колокольникова // Успехи современного естествознания. – 2010. – № 9. – С. 185-186.
2. Курбацкий И.Н. Педагогическое и правовое толкование понятия «приемная семья» / И.Н. Курбацкий // Педагогика. – 2002. – № 5. – С. 38-45.
3. Мартынова Е.В. Проблемы толкования термина «Приемная семья» [Электронный ресурс / Е.В. Мартынова. – Режим доступа: <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/pedagogy-psychology-and-sociology-311/social-structures-and-social-relations-311/8170-problems-of-the-interpretation-of-the-term-qfoster-familyq>
4. Педагогическая поддержка ребенка в образовании: учеб. пособие для студентов вузов / под ред. В. А. Сластенина, И.А. Колесниковой. – М.: Академия, 2006. – 288 с.
5. Семейное воспитание: Краткий словарь / Сост.: И.В. Гребенников, Л.В. Ковинько. – М.: ИНФРА-М, 1990. – 319 с.
6. Семейный кодекс Российской Федерации. – М.: Юрайт–Издат, 2003.
7. Семья: психология, педагогика, социальная работа / Под ред. А.А. Реана. – М.: АСТ, 2010. – 576 с.
8. Соколова Е. А. Педагогическое сопровождение и педагогическая поддержка: взаимосвязь и различия [Электронный ресурс] / Е. А. Соколова. – Режим доступа: [http://conference.osu.ru/assets/files/conf\\_info/conf8/s21.pdf](http://conference.osu.ru/assets/files/conf_info/conf8/s21.pdf)  
Социальная работа: Учебное пособие. – 3е изд., перераб и доп. / Под общ. ред. В. Курбатова . – Ростов н/Д: Феникс

## ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ В КОМАНДАХ

**Плотникова Н.Ф.**

Институт Экономики, Управления и Права, г.Казань

Аннотация: Задача данного исследования заключается в выявлении значимости работы студентов в командах в процессе обучения. Обучение студентов в командах позволяет более успешно реализовать поставленные перед ними цели, обрести совершенно иную значимость и достигать лучших результатов.

The objective of this study was to underline the importance of students' teamwork while learning. Learning goals can be achieved by students who work in team more successfully. It has a different value and gets better results.

Ключевые слова:

Работа в команде, командный подход, студенческая команда, teamwork, team approach, student's team.

Понятие команды имеет неоднозначное определение. Командная форма организации деятельности является одной из эффективных форм организации управленческой деятельности, получившей широкое распространение в странах с развитой демократией во многих сферах деятельности человека, в том числе и сфере образования. Эту форму часто называют методом, а в менеджменте сформировалось понятие «team approach» или «командный подход» [11, 12].

Среди исследователей, изучающих методы командного подхода в управлении можно выделить Мери Уолтон [14] и Питера Шолтерса [15]. В работах Джона Катценбаха и Дугласа Смита [4] дается понятие команды, и предлагаются пути создания рабочих команд в бизнесе. У. Бреддик [2], Джексон Грейсон младший и Карл О'Делл [3] выделяют способы повышения эффективности деятельности команд. Среди отечественных авторов, которые занимаются изучением управленческих команд, следует назвать Г.Н Маркова [6], а также Т.Базарова, Т.Пыркову, И.Рыбина [1], которые рассматривают команду как организационную форму управления. На основе изучения работ исследователей, занимающихся проблемой формирования и функционирования команд, можно предложить следующее определение: команда – это небольшая группа людей, обладающая навыками взаимозаменяемости, совместно работающая для выполнения общей цели и несущая ответственность друг перед другом за ее выполнение. Командная работа – активный процесс выполнения совместной работы для достижения общих целей. Создание эффективной команды подразумевает распределение определенных социальных ролей, а также наличие признаков, необходимых для достижения общих целей группы. Проведенный анализ существующих признаков команды позволяет выделить основные признаки управленческой команды [8]. К ним относятся:

- наличие четко сформулированных и понятных общих целей;

- наличие специальных знаний и умений (для студентов) и профессиональных компетенций (для специалистов);
- высокий уровень профессионализма (для специалиста);
- наличие мотивации совместной деятельности;
- развитое чувство общности;
- взаимозаменяемость членов команды;
- наличие знаний и опыта в области командного менеджмента.

В настоящей статье рассматривается такое понятие как студенческая команда, значение которого приобретает особую актуальность, т.к. современные студенты вуза находятся в условиях, когда от будущего специалиста требуется проявление особых качеств личности, необходимых для работы в новых, корпоративных условиях, в структуре команд [9]. Являясь прототипом управленческой команды, студенческая команда имеет все признаки и свойства, присущие управленческой команде. Все команды, в том числе и студенческие, представляют собой единение, которое осуществляется по ряду ключевых, взаимосвязанных параметров [5], которые будут рассмотрены ниже:

- целевому;
- эмоциональному;
- ценностному;
- организационному.

**Целевое единение.** В современном вузе приходится сталкиваться с проблемой отсутствия общей цели в студенческом коллективе. Преподаватели ставят перед студентами не общую, а одинаковую для всех цель. Отсюда и отношение к учебной деятельности у студентов вырабатывается не как к чему-то совместному, креативному, а как к чему-то обязательному, индивидуальному. Исследователи данной проблемы [13] считают, что успех одного члена команды помогает другим людям быть успешными и отмечают, что существует три способа поведения в коллективе:

- помогать успеху других;
- мешать успеху других;
- не оказывать ни какого влияния по отношению к другим.

Или иными словами:

- работать с другими людьми для выполнения совместной цели;
- работать против других людей (или конкурировать) при выполнении цели;
- работать, отдельно выполняя цели, не связанные с общими целями.

На наш взгляд, именно работа студентов в командах, представляет собой деятельность, направленную на достижение совместной (общей) цели. А достижение одинаковой цели приводит к разобщению, нездоровой конкуренции и соревнованиям. Студенты, работающие в командах, правильно представляют себе и принимают общую цель. Общая цель здесь органично сочетается с целями каждого члена. Если цель, поставленная педагогом, может быть достигнута лишь одним студентом, или всеми студентами по – отдельности, то это является одинаковой для всех целью. Так, например, если при работе проектной команды за определенное количество времени цель может быть достигнута только общими усилиями участников, то такая цель является общей или совместной. Учебная цель может быть совместной в том случае, если в ходе обучения кроме освоения новых знаний, умений и навыков, группа обучает каждого своего члена. Если все члены группы принимают активное и систематическое участие в процессе обучения данной группы, то появляется коллективное обучение. Исследования [7] показывают, что, например, общую для группы тему изучают из группы только один или два человека, которые исполняли роль учителя, консультанта, а остальные постоянно нуждались в помощи преподавателя. Это указывает на то, что отсутствует коллективная работа, при которой общий результат был бы выше результата каждого члена коллектива, рассматриваемого в отдельности. Таким образом, группа студентов может называться командой только в том случае, когда существует коллективная работа, общая цель и группа становится самообучающейся.

**Эмоциональное единение.** Совместная деятельность обучаемых содержит в себе элементы сильного позитивного эмоционального переживания. Наиболее сильные переживания возникают у студентов при подготовке к ответу, при выступлении, в ходе совместного обсуждения своих ответов, оценивания и нахождения лучших решений. Если в ответе участвует не один студент, а несколько членов команды, то возможность внести свой вклад в общее дело, радость, эмоции и, наконец, уверенность в будущем успехе объединяет всех участников. Студенты принимают друг друга с точки зрения их индивидуальной неповторимости, демонстрируют терпимость друг к другу, участвуют в решении возникающих проблем, оказывают поддержку в трудные минуты. В

подлинной студенческой команде ее участники ощущают психологический, эмоциональный комфорт, что является важной предпосылкой успеха в решении поставленных задач.

Ценностное единение – это сближение жизненных и смысловых ориентиров с главными сторонами бытия: все члены команды должны иметь единые взгляды в понимании нравственности и безнравственности, добра, зла, приемлемости тех или иных методов, иными словами, иметь общность человеческого и поведенческого кредо. По–нашему мнению, настоящая команда, прежде всего, строится на взаимном доверии и объединении общих целей и принципов. На базе этих принципов формируется интеллектуальное единство, которое «выражается в способности быстро и успешно находить общий язык, приходить к общей точке зрения, а также эмоциональное единство, предусматривающее взаимопомощь, взаимовыручку, общность переживаний и т.д.» [5].

Организационное единение означает, что участники, входящие в состав одной команды принимают за честь возможность работать вместе в едином союзе. Взаимодействие в команде, характеризуется сотрудничеством, взаимной ответственностью, возможностью и необходимостью для каждого, с точки зрения общих целей и задач, оценивать свою собственную работу и работу других членов команды.

Таким образом, становление подлинной команды, в том числе и студенческой, происходит в зависимости от степени единения, которое фиксируется и усваивается каждым членом группы, студентом в его индивидуальном сознании. Сформировавшаяся команда характеризуется высокой степенью сплоченности и единения, и ее сущность проявляется в ее признаках.

Однако не любая группа людей, имеющая общую цель и работающая совместно, гарантирует эффективный процесс достижения цели и получения положительного результата. На деятельность команды оказывают влияние многие факторы и, в первую очередь, уровень обученности членов команды эффективным совместным действиям, которые выработаны опытом многих управленческих и исследовательских команд. В Табл.1 представлена зависимость факторов, влияющих на успех команды от эффективности действий членов команды. Реализация этой зависимости на практике требует определенного уровня компетентности и сформированности специфических умений. Выделенная зависимость является, фактически, алгоритмом действий для преподавателя при обучении работать в условиях командного подхода, и для членов команды – алгоритмом эффективного достижения поставленных целей.

Анализ приведенных в таблице факторов, экспертная оценка данных, полученных различными авторами, и опрос двадцати трех экспертов, работающих в управленческих командах, позволил нам выявить умения, необходимые для командной организации деятельности [9]:

- мыслить самостоятельно и делать независимые оценки;
- аргументировать свое мнение, доказывать и опровергать точку зрения;
- выявлять проблемы, искать альтернативные пути выхода;
- вносить идеи и ставить цели;
- психологически верно вступать в процесс общения и владеть эмоциями;
- открыто и конструктивно критиковать;
- оценивать свою и чужую точку зрения и менять их под воздействием аргументов;
- владеть культурой дискуссии, спора, беседы, речи и доступно излагать свое мнение;
- слушать и слышать собеседника.

Формирование выделенных умений является необходимым в процессе выработки эффективных идей и решений в команде профессионалов.

Таблица 1

Факторы, влияющие на успешность формирования команды

Факторы, влияющие на успех команды	Эффективные действия членов команды
Ясность целей и задач команды	1. Согласовывать свои задачи и не допускать разногласий. 2. Видеть, насколько поставленная задача выполнима, и изменить ее в случае необходимости. 3. Реально оценивать ситуацию и идти к намеченной цели.
Наличие плана деятельности и развития	1. Составлять план работы команды. Корректировать его в процессе работы. 2. Составлять подробное описание этапов работы. 3. На основе этого описания обсуждать направление дальнейшего продвижения.

Четкое распределение ролей	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Все члены команды должны четко знать свои роли, за что отвечает каждый из них, и на что они направлены.</li> <li>2. Использовать таланты каждого члена команды и вовлекать в работу каждого таким образом, чтобы никто не чувствовал себя лишним.</li> </ol>
Высокая культура общения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Говорить ясно и точно.</li> <li>2. Быть кратким, избегая подробностей и примеров, взятых из частной жизни.</li> <li>3. Уметь слушать других, не перебивать выступающего. Избегать разговоров во время выступления другого члена команды.</li> <li>4. Изучать и обдумывать полученную информацию.</li> </ol>
Выбор эффективного поведения команды	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проводить дискуссии.</li> <li>2. Обсуждать информацию и мнения всех членов команды.</li> <li>3. Предлагать рациональные действия и способы достижения целей.</li> <li>4. Вносить ясность и тщательно продумывать вопросы для обсуждения.</li> <li>5. Не позволять членам команды доминировать во время беседы.</li> <li>6. Не отклоняться от темы беседы.</li> <li>7. При разногласиях быть творческими и созидательными. Уметь идти на компромисс.</li> <li>8. Стараться устранить напряжение в группе. Всегда необходимо принимать решение в результате обсуждения.</li> <li>9. Делиться полученными впечатлениями.</li> <li>10. Добиваться согласия.</li> </ol>

#### Список литературы

1. Базаров, Т. Управленческие команды / Т. Базаров, Н. Рыбкин, Т. Пыркова // Консультант директора.— 1998.—Т. 62, № 2.—С. 17—24.
2. Брэддик, У. Менеджмент в организации / У. Брэддик.—М.: ИНФРА—М., 1997.—343 с.
3. Джексон, Г.К.—мл. Американский менеджмент на пороге XXI века / Грейсон Джексон К. младший, О' Делл Карл; пер. с англ.—М.: Экономика, 1992.—113 с.
4. Катценбах, Д. Р. Мудрость команд / Джон Р. Катценбах, Смит Дуглас.— Тверь, 1997.—232 с.
5. Литвиненко, Э. Управленческая команда: как ее создать? / Э. Литвиненко // Народное образование.— 2004.—№ 4.—С. 115.
6. Марков, Г. Н. Команда / Г. Н. Марков.— СПб., 1996.—50 с.
7. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии : учеб. для студентов высш. и сред. пед. учеб. заведений / С. А. Смирнов [др.] ; под ред. С. А. Смирнова.—5—е изд., стер.— М.: Академия, 2004.—512 с.
8. Плотникова, Н. Ф. Команда и командный подход: учебное пособие / Н.Ф. Плотникова. — Казань: ТГГПУ, — 2008. — 80с.
9. Плотникова, Н. Ф. Формирование критического мышления студентов вуза в условиях командной формы организации обучения: автореф. дис. канд. пед. наук / Н.Ф. Плотникова. — Казань, 2008.—20 с.
10. Социология и психология управления : учеб. пособие для студентов вузов / Ю. Н. Аксененко, В. Н. Каспарян, С. Самыгин, И. О. Суханов ; под общ. ред. С. Н. Епифанцева.— Ростов н/Д: Феникс, 2001.—510 с.
11. Eva Imania Eliasa. Increasing Values of Teamwork and Responsibility of The Students. Through Games: Integrating Education Character in Lectures. —Procedia Social and Behavioral Sciences 123, 2014. — P. 196 – 203.
12. Renee-Pascale Laberge. Teamwork in Cross disciplinarity. — Procedia - Social and Behavioral Sciences 106, 2013. — P. 2566 – 2574.
13. Marjan Laal, Azadeh Sadat Naser, Mozghan Laal, Zhina Khatami-Kermanshahi. What do we achieve from learning in collaboration? — Procedia - Social and Behavioral Sciences 93, 2013. — P.1427 – 1432.
14. Walton, M. The Deming Management Method / Mary Walton.—New York: Dodd Head, 1986, — P.56.

15. Scholters, P. R. The Team Handbook. How to use Teams to Improve Quality / Peter R. Scholters. — New York, 1986.—360 p.

## РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ КАК ФАКТОР ГУМАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ

**Бабенко Н.Л., Колесникова А.Л.**

Южный федеральный университет

Аннотация.

В статье рассматривается социально-личностная компетентность будущего учителя как фактор гуманизации образовательного процесса в вузе. Социально-личностная компетентность студентов представлена как интегративное личностное образование, основанное на гражданско-правовых и нравственных ценностях, положительных мотивах выбора профессии, личностных качествах, как гуманистическая позиция по отношению к детям.

Определены факторы и условия развития социально-личностной компетентности будущих педагогов путем усиления и актуализации ценностно-смысловых аспектов содержания и технологий при изучении педагогических дисциплин в контексте будущей педагогической деятельности.

Ключевые слова.

Социально-личностная компетентность, гуманистическая позиция, система ценностей

Методологической функцией педагогического образования является гуманизация образовательного процесса, суть которой «...состоит в ориентации всех его составляющих на интересы, потребности, поддержку субъектности, творческого потенциала, человеческих качеств студентов и создание в вузе гуманизированной среды общения и педагогического взаимодействия» [2].

Одним из факторов гуманизации педагогического образования мы полагаем развитие социально-личностной компетентности будущих педагогов как составляющей их профессионально-личностного становления.

Социально-личностная компетентность основана на параметрах личности, придающих особое значение развитию моральных, духовных и личных качеств человека и проявляется как комплекс личностных и профессиональных качеств, как нравственная и гражданская позиция по отношению к детям.

Основанием социально-личностной компетентности педагогов является система ценностей, образующих аксиологический аспект педагогического сознания учителя: это ценности, связанные с утверждением личностью своей роли в социально-профессиональной сфере, ориентирующие на саморазвитие творческой индивидуальности (креативность, ответственность) в профессиональной деятельности, позволяющие осуществить самореализацию в профессионально-личностном становлении.

В социально-личностной компетентности раскрывается гуманитарная позиция педагога по отношению к детям и по отношению к самому себе, т.е. она лежит в сфере человеческих взаимоотношений учителя и ученика. В этих отношениях личность ученика является главной ценностью, со своим внутренним миром, интересами, потребностями, способностями, возможностями и особенностями. Личностные качества формируются и проявляются на основе гуманистических ценностей – совести, справедливости, доброты, милосердия, чести, долга, уважения человеческого достоинства.

Содержанием социально-личностной компетентности педагога также являются знания и умения в сфере профессионально-личностного самоопределения: знание и понимание своих прав и обязанностей как гражданина России и педагога-профессионала; понимание ценности культуры, науки, актуализация их в своей профессиональной деятельности; знание и понимание профессиональных этических норм; владение приемами профессионально-педагогического общения; готовность к постоянному саморазвитию, умение выстраивать стратегии личного и профессионального развития и самосовершенствования.

Указанные качества составляют основу социально-личностной компетентности учителя, что предполагает развитие ценностно-смысловых структур профессионального самосознания личности; актуализацию потребности в личностном саморазвитии, творческой самореализации в профессии.

Таким образом, социально-личностная компетентность современного учителя рассматривается нами как сущностное качество его профессиональной компетентности, как интегративное личностное образование, основанное на положительных мотивах выбора профессии, совокупности системных знаний, умений и навыков,