

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ

Э. В. Патраков

РЕТРОСПЕКТИВА ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ФОРИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПОЛИПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУППАХ И КОМАНДАХ СПЕЦИАЛИСТОВ (ПО МАТЕРИАЛАМ АНГЛОЯЗЫЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ)

В статье раскрыто содержание понятия «команда» в западно-европейских психолого-педагогических исследованиях, представлен ретроспективный анализ современных англоязычных исследований в сфере командного взаимодействия, подготовки к работе в команде западноевропейских авторов; история, современное состояние и перспективы развития командообразования. Проведен анализ технологий подготовки студентов и специалистов к работе в команде, даны их общие и отличительные особенности.

The article reveals the notion of the meaning «team» in the American psychological and pedagogical research, the retrospective analysis of the English language research in the sphere of the team cooperation is presented in the readiness to work in the team on the West European authors: it also deals with the history, the present day situation, and the perspectives of the teambuilding development. The analysis of technologies of the students and specialists readiness to work is made. The general and distinguishing features are given.

В отечественной педагогике и психологии понятие «команда» еще не получило в полной мере официального статуса и признания. С одной стороны, это объясняется достаточно глубокой освещенностью содержания понятий «малая группа», «рабочая группа» и «коллектив», с другой – тем, что в советский период отечественной истории смысловое ядро понятия «команда» тяготело к спортивным видам деятельности.

Социально-экономические преобразования последних десятилетий предоставили отечественным психологам возможность познакомиться с трудами зарубежных коллег: были переведены на русский язык работы по вопросам командного взаимодействия, управленческого менеджмента, совместной профессиональной деятельности. Систематизация англоязычных психолого-педагогических исследований, в том числе непереуведенных, позволяет выделить несколько исторических этапов изучения названных вопросов.

Первый этап, *философско-методологический*, связан с так называемой «прогрессивной эрой» – периодом политики реформизма 1900–1917 гг., которую проводили президенты Т. Рузвельт и В. Вильсон. В это же время амери-

канский философ и педагог Д. Дьюи призывал преподавателей к созданию учебных коллективов, основанных на демократических принципах, ориентации образовательного процесса на результат, уважении коллег и ценностном отношении специалистов к совместной деятельности. Фактически эти идеи и заложили концептуальные основы разработки проблемы командообразования, хотя сам термин «команда» в то время еще не стал употребительным.

Следующий этап, *организационно-прикладной*, во многом связан с Национальной реформой образования США в 1960-х гг. и характеризуется выраженным прикладным интересом исследователей к проблеме командообразования. Реформа затронула естественные, математические и гуманитарные науки. Одной из ее причин была необходимость более глубокого понимания системы образования Советского Союза, первым в мире приступившего к освоению космоса. В тот период американцы не скрывали своего интереса к высокому качеству советского образования, а в их научных публикациях появились ссылки на труды Л. С. Выготского, А. С. Макаренко.

Первые исследования непосредственно командного взаимодействия в США были посвящены поиску способов повышения эффективности организационной и управленческой деятельности. К наиболее значимым среди них относятся книга Дж. Р. Катценбаха и Д. К. Смита под названием «Мудрость команд», в которой раскрывается содержание понятия «команда», базовые принципы командной деятельности и пути создания рабочих команд в бизнесе, а также труд М. Вудкока и Д. Френсиса «Раскрепощенный менеджер», описывающий факторы эффективности работы команд.

Джон Р. Катценбах и Дуглас К. Смит – одни из классиков в области исследований командообразования (ссылки на идеи этих авторов есть практически во всех зарубежных и отечественных работах, посвященных этой теме) – под командой понимали «небольшую группу людей, обладающих взаимозаменяемыми навыками и движимых стремлением к осуществлению общей цели, производственных задач, за реализацию которых они считают друг друга взаимно ответственными» [4, с. 41].

В этот период (1960–90-е гг.) в англоязычных, прежде всего американских, психолого-педагогических исследованиях утвердилось понятие «команда», началось активное изучение вопроса менеджмента команд. Были выявлены организационные и психолого-педагогические условия успешной работы управленческих и полипрофессиональных (междисциплинарных) команд: единая иерархия ценностей; единый понятийно-категориальный аппарат; система психологической поддержки внутри команды и обратной связи между ее участниками; наличие открытой информации о возможностях и границах компетенций каждого специалиста; индивидуальная ответственность каждого специалиста; согласованные правила реагирования в экстренных ситуациях; система регистрации решений [1–3, 6 и др.] Были также определены требования к личностным особенностям специалистов, обеспечивающим успешную работу команд: искренняя заинтересованность в окружающих; готовность сосредоточиться на

позитивных отношениях с коллегами; умение получать помощь от других и самим предлагать поддержку, воспринимать и инициировать нововведения, соотнести с другими индивидуальный стиль работы, ответственность, конструктивное поведение в конфликтной ситуации.

В этот период было четко показано, что команда – это ориентация на результат, высокий уровень развития коммуникативных характеристик участников, а также мощное средство обучения и развития личности.

Современный этап исследований проблемы командообразования – *этап внедрения команд в различные виды профессиональной деятельности и интенсивной подготовки к работе в командах* – характеризуется двумя тенденциями. Первая заключается во внедрении командообразования в различные виды деятельности: комплексную медико-социальную помощь, образование, менеджмент. Вторая тенденция представляет собой интенсивную разработку методов и технологий профессиональной подготовки специалистов к командному взаимодействию.

Рассмотрим первую тенденцию. М. Ross Weisbord с соавт., анализируя будущее организации профессиональной деятельности, отмечает, что XXI век – век совместной профессиональной деятельности. Авторы утверждают, что с целью повышения ее эффективности трудовые коллективы будут стремиться к психологической пластичности и социальной мобильности, возрастет значимость социальных характеристик личности [27].

Н. Robbins и М. Finley говорят о наличии у человека инстинкта команды («team instinct»), выдвигая идею биологической потребности в командном взаимодействии. Авторы доказывают, что командная деятельность обладает явными преимуществами перед «обезличенной» работой в социуме. Следовательно, работать в команде, а не просто работать совместно – это естественная потребность человека [21].

Robert Kreitner и Angelo Kinicki (2004) указывают, что процесс развития личности – это центральная организационная проблема рабочей структуры, поэтому организационная культура и этика профессиональной деятельности первичны, если группа намерена стать командой.

В современных американских психолого-педагогических исследованиях, посвященных изучению полипрофессиональных команд, рассматриваются вопросы командообразования:

- в области социальной реабилитации [10, 12, 13, 20];
- профилактики профессионального выгорания [19];
- формирования благоприятного психологического климата в трудовых коллективах [25, 24, 14].

Анализ второй тенденции позволил обозначить более 20 образовательных технологий подготовки к работе в командах ([7–9, 15–17, 23] и др.) Следует отметить, что технологиями они называются достаточно условно, так как понимание технологий и методов в американской и отечественной психологии и педагогике несколько различно. Но соотношение понятий – предмет от-

дельного исследования, а в данном случае мы использовали прямой перевод понятия «technologies».

Технологиям даются самые различные названия: объединенное обучение, совместное обучение, коллективное обучение, обучение в общине, группе (learning communities – здесь и далее указан оригинальный текст в случае, когда возможна его иная интерпретация), взаимное обучение равными друг другу (peer teaching), командное обучение, групповое обучение, работа в группах, обучение студентов в команде (student team learning), обучение совместно (learning together), групповое научное исследование (group investigation), структурный подход (structural approach), комплексное обучение (complex instruction) и др. Одной из ключевых дефиниций подготовки к работе в командах является сотрудничество, понимаемое как базовая ценность командной работы.

Проведенный нами анализ перечисленных технологий показал, что они имеют как общие черты, так и различия. Общими являются следующие особенности:

- совместная учебная деятельность при взаимопомощи друг другу;
- взаимозависимость при выполнении совместной работы;
- индивидуальная ответственность за результаты совместной работы.

Различия в технологиях:

- принципы объединения слушателей в группы (например, гетерогенные группы; группы, организованные случайным образом, по желанию студентов, по интересам);
- способы организации образовательного процесса, при котором деятельность каждого члена учебной группы зависит от деятельности других;
- уровень рефлексивности при оценке совместной деятельности;
- степень использования внутренней структуры группы для организации модели (способа) общения в группе; вопросы лидерства, перераспределения обязанностей среди студентов группы в зависимости от организации и ролей;
- значимость взаимодействия слушателей в парах и малых группах.

Сформулируем следующие выводы:

1. В США команды являются динамично развивающейся формой организации совместной профессиональной деятельности. Накоплен колоссальный опыт в области менеджмента команд, организационно-методических и психолого-педагогических условий их функционирования и развития.

2. Период исследования командообразования можно разделить на три этапа. На первом, философско-методологическом этапе, были сформированы концептуальные основы разработки проблемы командообразования. Второй этап, организационно-прикладной, характеризовался поиском способов повышения эффективности организационной и управленческой деятельности. Особенностью третьего этапа – внедрение команд в различные виды профессиональной деятельности и профессиональная подготовка к работе в командах.

3. Технологии и методы подготовки команд разнообразны: активное внедрение рефлексивной практики; создание ситуаций созависимости обучающихся, принятие индивидуальной ответственности за результаты совместной работы; формулирование учебными группами правил сотрудничества; ориентация учебных групп не на групповую динамику, а на результат.

В связи с интеграцией российского образования в мировое образовательное пространство все более востребованы такие качества, как коммуникативная компетентность, профессиональная мобильность, социальная активность, готовность к работе в команде. Одной из динамично развивающихся форм организации профессиональной деятельности сегодня является создание команд. Безусловно, учет как зарубежного, так и отечественного опыта исследований в области совместной деятельности и работы в команде способствует улучшению качества подготовки специалистов к командному взаимодействию.

Литература

1. Гроув Эндрю С. Высокоэффективный менеджмент: Пер. с англ. – М.: Филин, 1996. – 280 с.
2. Бойет Дж. Г., Бойет Д. Г. Путеводитель по царству мудрости (лучшие идеи мастеров управления). – М.: Олим-бизнес, 2001. – 450 с.
3. Друкер Ф. Управление, нацеленное на результат: Пер. с англ. – М., 1994. – 250 с.
4. Катценбах Дж. Р., Смит Д. К. Мудрость команд. – М., 1996. – 280 с.
5. Максвелл Дж. Шеф и его команда. – СПб., 1998. – 256 с.
6. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 1995. – 701 с.
7. Brenn J. Learning about teamwork from the lives of Hillary and Norgay. – N.-Y.: PowerKids Press, 2002. – 24 p.
8. Bruffee K. A. Collaborative learning higher education, interdependence, and the authority of knowledge. Baltimore. – Md.: Johns Hopkins University Press, 1999. – 319 p.
9. Campbell P., Burnaby B. Participatory practices in adult education. – Mahwah, N. J.: L. Erlbaum Associates, Publishers, 2001. – 318 p.
10. Dillon C., Hodgkinson L. Programme specification in a flexible, multidisciplinary curriculum environment: an Open University perspective. – Quality Assurance in Education 8(4), 2000. P. 203–210.
11. Foyle Harvey Ch. Interactive learning in the higher education classroom: cooperative, collaborative, and active learning strategies. – Washington, D. C.: National Education Association, 1995. – 237 p.
12. Gawinski B. et al. A Family Therapy Internship in a Multidisciplinary Health Setting: Trainees' and Supervisor's Reflections // Journal of Marital and Family Therapy 25(4). 1999. – P. 469–484.

13. Gillig P., Barr A. A Model for Multidisciplinary Peer Review and Supervision of Behavioral Health Clinicians // *Community Mental Health Journal* 35(4). – 1999. – P. 361–365.
14. Goodyear P. *Advances in research on networked learning* – Boston: Kluwer Academic Publishers, 2004. – 248 p.
15. Kathryn V. J. *Learning to listen, learning to teach the power of dialogue in educating adults*. – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2002. – 263 p.
16. Louise M., Ian M. *Collaboration in distance education international case studies*. – L.; N. Y.: Routledge, 1993. – 178 p.
17. Matti V.; Francesco A.; Neil A. *Seattle Innovative theories, tools, and practices in work and organizational psychology*. – Hogrefe & Huber Publishers, 2000. – 323 p.
18. O'Donnell A. M; King A. *Cognitive perspectives on peer learning*. – Mahwah, N. J., L. Erlbaum, 1999. – 358 p.
19. O'Halloran T., Linton J. *Stress on the Job: Self-Care Resources for Counselors* // *Journal of Mental Health Counseling*. – 20002/ – 2(4):354–364.
20. Rennie J. *Learning disability physical therapy, treatment and management: a collaborative approach*. – London; Philadelphia: Whurr, 2001. – 306 p.
21. Robbins H.; Finley M. *The new why teams don't work: what goes wrong and how to make it right* – San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2000. – 271 p.
22. Roberts T. S. *Online collaborative learning: theory and practice*. – Hershey PA: Information Science Pub., 2004. – 321 p.
23. Sharan S. *Cooperative learning: theory and research*, New York, Praeger, 1990. – 314 p.
24. Snell M. E., Janney R., Elliott J. *Collaborative teaming* Baltimore: P. H. Brookes Pub., 2005. – 158 p.
25. Turcotte D., Hopmeyer E. *Crossing boundaries and developing alliances through group work*. Jocelyn Lindsay. – N. Y.: Haworth Press, 2003. – 220 p.
26. Wallace P. M. *The Internet in the workplace: how new technology is transforming work*. – Cambridge, New York: Cambridge University Press, 2004. – 301 p.
27. Weisbord M. R. *Productive workplaces revisited: dignity, meaning, and community in the 21st century*. – San Francisco: Jossey-Bass, 2004. – 512 p.