

Результативный блок самооценки представлен следующим образом.

Умения выдвигать идеи и перестраивать свою деятельность соответственно развиты:

- на очень низком уровне – 2,7%; 2,7%;
- на низком уровне – 28,9%; 13,6%;
- на среднем уровне – 30,6%; 35,0%;
- на хорошем уровне – 27,9%; 38,4%;
- на очень высоком уровне – 9,9%; 9,9%;

Таким образом, почти 60% педагогов отмечает, что они могут перестроить свою деятельность, однако, выдвижение новых идей является для них достаточно сложной задачей.

Кроме того, что мотивационно-целевой аспект творчества у педагогов и мастеров профессионального обучения достаточно развит, операциональными умениями являющимися основой творческой деятельности, респонденты владеют недостаточно.

Особенно низкие показатели по умениям: выдвигать идеи, выделять проблему, находить и выделять новое в педагогике, объяснять явления и ситуации.

На наш взгляд, недостаточный уровень развития операциональных умений связан с тем, что педагоги не владеют технологией творческого процесса.

Исходя из этого можно рекомендовать целенаправленно формировать у будущих педагогов и мастеров профессионального обучения названные умения и обеспечить владение ими технологией творческого процесса.

Э. В. Патраков

ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ К РАБОТЕ В КОМАНДНОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

Происходящие процессы модернизации социальной помощи, объединение ее в единую систему со здравоохранением выдвинули подготовку социальных и медицинских работников, ориентированных на командное взаимодействие в одну из приоритетных задач. К командному взаимодействию обязывают и требования со стороны рынка труда, предполагающие не только высокую квалификацию выпускников, но и их синтонные личностные качества специалистов. Навыки командного взаимодействия необходимы при оказании медико-психолого-педагогической, медико-социальной, социальной, иной помощи, ориентированной на удовлетворение широкого круга медицинских, социальных и личностных потребностей человека. Среди профессий, к которым предъявляются подобные требования, – прежде всего профессия социального работника.

В некоторых западноевропейских учебных заведениях уже несколько десятилетий развиваются методики обучения будущих социальных работников взаимодействию в условиях команд (J. Bishop, M. Doel), многие виды медико-социальной помощи осуществляются в командном взаимодействии – как в Западной Европе (C. Dillon & L. B. Hodgkinson, P. Gillig & A. Barr), так и в России (В. Д. Вид, О. В. Немиринский, Р. Ж. Мухамедрахимов, А. Б. Шмуклер).

Такая организация работы позволяет оптимизировать социально-психологическую атмосферу в коллективе, повышать эффективность профессиональной деятельности в целом. Это подтверждается как экономическими (М. Грачев, В. Г. Куликов, С. А. Никонова), так и психолого-педагогическими исследованиями (М. В. Кларин, М. В. Фирсов, Б. Ю. Шапиро).

Таким образом, актуальность умения работать в команде для специалиста, оказывающего медико-социальную помощь, становится очевидной.

Анализируя исследования в сфере профессионального становления социального работника и специалиста по социальной работе (И. Ф. Албегова, М. А. Галагузова, М. С. Данакин, И. А. Зимняя, Г. П. Медведева, И. М. Лаврененко, П. Д. Павленок, А. В. Топчий, Е. И. Холостова, Н. Б. Шмелева, Е. И. Ярская-Смирнова), нужно отметить, что синтонным личностным качествам, навыкам конструктивного социального взаимодействия и асертивного поведения в целом уделяется существенное внимание.

Однако, проблема подготовки студентов к работе в *командном взаимодействии* недостаточно полно освещена в психологической и педагогической науке. Многие программы дополнительного образования в сфере командообразования (на сайтах интернета их более тысячи) не имеют ясной научно-методической основы и ориентированы прежде всего на предпринимателей различного уровня.

На уровне образовательного учреждения проблема подготовки студента к работе в командном взаимодействии может решаться путем модернизации структуры и содержания образовательной программы.

Соглашаясь с J. Katzenbach и J. Santamaria, под командой будем понимать небольшую группу специалистов, обладающих взаимодополняющими навыками, объединенных общей целью, выполнением общих задач, общей идеологией и подходом, для реализации которых она поддерживает внутри себя взаимную ответственность.

Проведя анализ исследований по вопросам командообразования (И. В. Вачков, Т. В. Зайцева, В. В. Никандров, К. Фопель, Н. Ю. Хрящева), дадим более развернутую характеристику команды. Команду должна составлять относительно небольшая группа специалистов (8–12 чел.) Большее количество существенно затрудняет как психологические, так и организационные моменты в работе команды. Команду составляют специалисты, каждый из которых имеет компетенции, усиливающие команду. Команда обязательно имеет концептуальную основу в своем функционировании. Перечисленные выше характеристики работы команды находят свое

воплощение в следующих принципах: принцип членства, предполагающий, что членом команды считается специалист, в котором она нуждается для достижения поставленных целей; принцип интеграции, предполагающий, что команду составляют представители различных профессий, которые не просто работают вместе, а обучаются в процессе совместной деятельности; принцип коллективной ответственности, предполагающий, что члены команды ответственны за использование коллективных ресурсов наиболее эффективным путем для удовлетворения нужд клиентов, а каждый член команды профессионально и юридически ответствен за собственные и групповые решения. С организационной точки зрения выделяют следующие функции команды: информационная, совещательная, контролирующая.

Чтобы процесс формирования команды шел наиболее эффективно, внутри группы специалистов должен пройти процесс психологической адаптации друг к другу. Важно подчеркнуть, что процесс создания комфортного психологического микроклимата в команде – интерактивный процесс, требующий участия всех членов команды и времени для его прохождения.

На первом этапе (ориентация) происходит поиск и формирование психологической общности между участниками команды, прежде всего – через взаимное влияние членов команды друг на друга. Основными элементами при прохождении этого этапа являются следующие: процедура знакомства, формулирование правил поведения в команде и принципов работы, формирование доверия в команде.

На втором этапе (дифференциация) каждый из членов команды решает для себя вопрос собственной профессиональной индивидуализации в команде, чем конкретно он усилит команду. Для членов команды становится важным подчеркнуть имеющиеся между ними различия во взглядах и отстоять свою точку зрения в команде. Важнейшими элементами при прохождении этого этапа являются: организация общения в команде, позиция сотрудничества вместо конкуренции, готовность учиться друг у друга.

На третьем этапе (зрелая команда) расширяется и углубляется поддержка и сотрудничество внутри команды, она начинает функционировать как единый организм, способный вырабатывать общие решения и претворять их в жизнь. Эффективность работы команды на этом этапе достигает максимального уровня. Ключевым вопросом для команды на этом этапе является поддержание высокого уровня взаимосвязи между участниками, осознание групповой автономии и получение удовольствия от совместной работы.

Факторами, которые препятствуют эффективному функционированию и профессиональному росту команды, являются неадекватный уровень участия специалистов в достижении целей; рекомендации, которые не соответствуют имеющимся у клиентов ресурсам, реальной обстановке и жизненному стилю клиента, отсутствие дискуссий по поводу потребностей и ожидаемого конечного результата; недостаточная готовность организации к построению команды.

Основными признаками неэффективной команды являются разногласия по поводу того, какие направления должны быть определяющими при планировании услуги, конфронтация по поводу ответственности, дискомфорт, который возникает при включении членов семьи и клиентов в качестве консультантов при планировании и контроле.

Таким образом, основные недостатки команд базируются в сфере неконструктивных межличностных отношений и неэффективного менеджмента.

С целью эффективной подготовки студентов и специалистов к работе в команде, нами разработана модель командного взаимодействия (см. таблицу).

Модель командного взаимодействия

Блоки	Содержание блоков
<i>Концептуальный</i>	Знание и принятие стандартов этического поведения, принципов социальной работы (формирование нравственных знаний, нравственных убеждений, нравственных потребностей)
<i>Коммуникативно-личностный</i>	Способность к эффективному межличностному взаимодействию, взаимопониманию, эмпатии, взаимное уважение личности и профессиональной компетентности друг друга, обладание навыками конструктивных методов разрешения конфликтов, умение воспринимать и инициировать нововведения, умение согласовать с другими свой индивидуальный стиль работы, ответственность
<i>Операционный</i>	Перечень компетенций, необходимых для качественной профессиональной деятельности (знания и умения)
<i>Организационный</i>	Организационно-административные условия работы команды, уровень и стиль менеджмента. Личностные черты, желательные для эффективного лидера команды: открытость к отличным от собственных взглядам и суждениям, гибкость и терпимость; эмпатия, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта; аутентичность; энтузиазм и оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и развитию; уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности, высокий уровень саморегуляции; уверенность в себе, адекватная самооценка, осознание собственных достоинств и недостатков, потребностей, мотивов

Опыт реализации модели на повышенном уровне образования Свердловского областного базового медицинского колледжа; в ходе российско-британских проектов «Партнерство университетов, Свердловского областного медицинского колледжа и социальных учреждений в практическом обучении социальных работников» (HLSP Projekt-RUS059), «Реформирование системы оказания психиатрической помощи взрослому населению в Свердловской области», «Деятельность акушерского и сестринского персонала по предупреждению, выявлению и снижению перинатальных стрессов» (HLSP Projekt-RUS067), тренингов командообразования для различных предприятий показал ее эффективность.