

Ю. А. Зюзькевич, Д. Е. Щипанова

Y. A. Zuyzkevich, D. Ye. Shchiranova

*ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург*

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

2312200711y@gmail.ru, dina_evg@mail.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ СПОСОБНОСТИ СТУДЕНТОВ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ

RESEARCH OF STUDENTS' ABILITY TO WORK IN A TEAM

Аннотация. Статья посвящена исследованию способности работать в команде – это один из универсальных гибких навыков, требующихся не только в процессе учебной деятельности, но и в сфере трудовой деятельности.

Abstract. The article is devoted to the study of the ability to work in a team – this is one of the universal flexible skills required not only in the process of educational activity, but also in the labor sphere.

Ключевые слова: команда, командные роли, особенности командного взаимодействия студентов

Keywords: team; team roles; features of students' team interaction

Перемены, происходящие сегодня в социально-экономической сфере, создают преимущества для специалистов с развитыми гибкими навыками, в том числе, умениями работать в команде. Это определило новые требования к системе высшего профессионального образования, которое призвано ориентироваться на запросы общества в получении высококлассных специалистов, способных к результативной совместной деятельности в команде.

Актуальность проблемы определяется наличием противоречия между востребованностью навыка успешной работы в команде и недостатком практических навыков у студентов вузов для продуктивной работы в групповых проектах.

Целью исследования, которое легло в основу статьи, стало выявление особенностей командного взаимодействия среди студентов вуза. Объектом исследования является способность работать в команде. Предметом исследования являются особенности командного взаимодействия среди студентов.

В наши дни командообразование оформилось в полноценную область научного и практического знания. Изучением проблемы командообразования занимались в зарубежной психологии: Р. М. Белбин, Б. У. Такман и др., в отечественной психологии: Л. Р. Кричевский и Е. М. Дубовская, Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева, А. А. Халина и др. [4; 5].

По мнению Т. Д. Зинкевич-Евстигнеевой, команда – это автономный самоуправяемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи [2]. Она выделила основные признаки команды:

- 1) эффективное конструктивное межличностное взаимодействие;
- 2) профессионализм каждого из членов;
- 3) положительное мышление – ориентация на общий успех;
- 4) способность согласованно работать на общий результат;
- 5) «нефиксированное», гибкое и мобильное распределение функций между членами команды.

Проблема формирования команды была рассмотрена в 1970-х гг. американским психологом Б. Такманом. Он выделил четыре этапа развития команды, которые она должна пройти, чтобы добиться успеха. Позже Б. Такман добавил к четырем этапам еще один, описав процесс расформирования команды после завершения проекта. В итоге получилось пять стадий на пути к формированию команды: формирование, штурм, нормирование, выполнение, отстранение [3].

Доктор психологических наук Р. М. Белбин еще в 1980-х гг. выдвинул теорию «командных ролей», в которой анализировал условия, необходимые для успешной деятельности команд и пришел к выводу, что каждый из членов рабочей группы играет двойную роль, а также выделил слабые и сильные стороны каждой командной роли. В таблице представлена краткая характеристика каждой роли [1]:

1. Функциональная (связана с должностью, формальной деятельностью и обязанностями в группе).

2. «Командная», менее очевидна, однако важна для успешной деятельности группы. Р. М. Белбин выделил и описал восемь командных ролей. Позже была выделена 9-я роль – «Специалист».

Характеристика слабых и сильных сторон «командных ролей»
по Р. М. Белбину

Роли и описание вклада в работу команды	Возможные слабости
1	2
1. Генератор/мыслитель: креативность, воображение, своеобразие, необычность. Решает сложные проблемы	Игнорирует случайности. Слишком занят, чтобы эффективно обмениваться информацией
2. Исследователь/разведчик: экстраверт, энтузиазм, общителен. Не упускает возможности, развивает контакты	Чрезмерный оптимизм. Потеря интереса если проходит первоначальный энтузиазм

1	2
3. Председатель/координатор: зрелость, уверенность, хороший руководитель. Разъясняет цели, стимулирует принятие решения, делегирует полномочия	Часто воспринимается как манипулятор. Разгружает персональную работу
4. Творец/формирователь: поиск, динамичность, преодоление давления. Напористость и смелость в преодолении препятствий	Склонность к провокациям. Обижает чувства других людей
5. Эксперт/оценщик: рассудительность, стратегия, проницательность. Видит все возможности. Умеет дать точную оценку	Недостаток напористости, неумение воодушевить других
6. Дипломат/коллективист: мягкость, сотрудничество, восприимчивость, дипломатия. Умеет слушать, строить, и предотвращать трения	Нерешительность в спорных ситуациях
7. Доводчик/реализатор: надежность, дисциплинированность, консерватизм, практичность. Превращает идеи в практические действия	Недостаток гибкости. Медленно реагирует на новые возможности
8. Работник/исполнитель: старательность, кропотливость, добросовестность, щепетильность. Находит ошибки и упущения, выполняет все вовремя	Склонен к чрезмерному беспокойству. Неохотно делегирует полномочия
9. Специалист: целеустремленность, преданность своему делу. Предоставляет знания и умения по специфическим вопросам	Делает вклад только в узкой сфере. Чрезмерно сосредоточен на технической стороне дела

Описание исследования. Исследование проводилось на выборке студентов Российского государственного профессионально-педагогического университета. Выборка составила 87 человек: 26 юношей и 61 девушка (средний возраст – 20,1 лет).

Для проведения исследования были применены следующие методы:

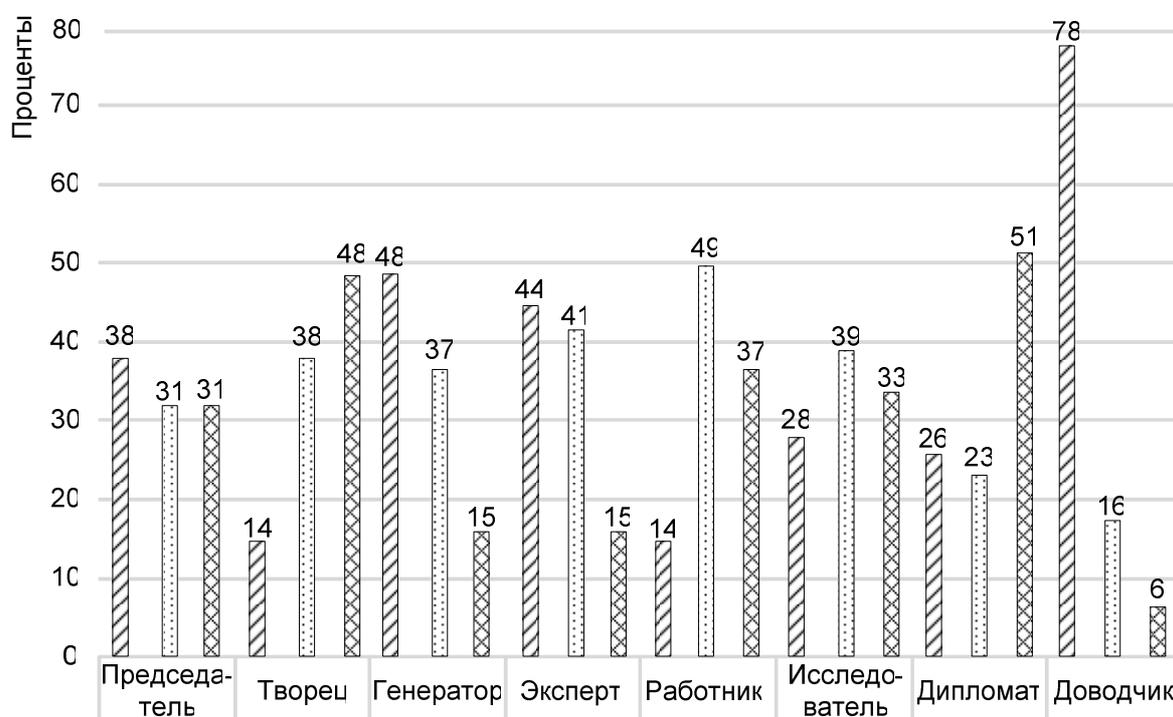
1) теоретические: изучение и анализ литературы, обобщение и синтез;
2) эмпирические: тестирование (опросник); описательная статистика; интерпретационные методы, программы «Excel» и «SPSS 22». Для сбора данных была использована диагностическая методика Р. М. Белбина.

Результаты исследования показали выраженность командных ролей (рисунок).

Высокий уровень выраженности в общей выборке студентов характерен для командной роли «Доводчик/реализатор». Данный уровень продемонстрировали 78 % от общего числа студентов, что говорит о преобладании у них навыка доводить начатое дело до его завершения, а также согласовывать последовательность действий.

Средний уровень выраженности выявлен для командной роли «Работник/исполнитель» (49 % от общего числа студентов), что говорит об эффективности и надежности будущих участников команды. В большей степени это характеризует студентов как исполнителей, ориентированных зачастую на воспроизводство последовательности действий, чем на разработку новых способов выполнения деятельности.

Низкий уровень выявлен для роли «Дипломат/коллективист», данный уровень демонстрирует более половины студентов (51 % от общего числа студентов). Проанализировав данные шкалы, можно утверждать, что студенты не вполне готовы оказывать настоящую поддержку участникам команды и брать на себя ответственность за решение конфликтов.



Уровни выраженности командных ролей в выборке студентов, %:
5-я группа (общая); ▨ – высокий уровень; ░ – средний уровень; ▩ – низкий уровень

Схожая картина присутствует и для роли «Творец/формирователь», данный уровень демонстрирует практически половина студентов (48 % от общего числа студентов). Это свидетельствует о низкой степени готовности студентов к созданию новых способов деятельности в команде.

По результатам описательной статистики и сравнительного анализа для студентов характерно преобладание роли «Доводчик/реализатор», что говорит об их склонности в командной работе занимать роль исполнителя.

Результаты исследования показали актуальность развития способности студентов работать в команде, выполнять различные командные роли. Основываясь на результатах исследования был разработан квест и проведен в рам-

ках профориентационных мероприятий с обучающимися г. Первоуральска в период с апреля по май 2022 г. Всего в квесте участвовали 222 человека

Список литературы

1. Белбин Р. М. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. М.: НИРО, 2003. 315 с.
2. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д. Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду. СПб.: Речь, 2003. 128 с.
3. Семина А. П., Федотова М. А., Тихонов А. И. Обучение персонала в современных компаниях: проблемы и новые направления // Московский экономический журнал. 2016. № 3. С. 33. URL: <https://qje.su/menedzhment/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-3-2016-33/?print=print>.
4. Сорока Е. Г. Организация командной работы в условиях дистанционного обучения как инструмент формирования профессиональных компетенций будущих ИТ-специалистов // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2020. № 2 (34). С. 78–83. <https://doi.org/10.24411/2225-8264-2020-10025>.
5. Федорова А. В., Гофман О. О., Романенко Ю. Н. Индивидуально-психологические детерминанты командных ролей // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. Т. 8, № 3. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/78PSMN320.pdf>.

УДК 394-053.2(470) «1918-1928»

М. Н. Начапкин

M. N. Nachapkin

**ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
maks.nachapkin@mail.ru**

ДЕТСКАЯ ПОВСЕДНЕВНОСТЬ В ГОДЫ ВОЕННОГО КОММУНИЗМА И НЭПА

CHILDREN'S EVERYDAY DURING THE YEARS OF MILITARY COMMUNISM AND NEP

Аннотация. В статье рассматриваются особенности повседневной жизни детей в советской России в период военного коммунизма и нэпа, в воспоминаниях американского промышленника Арманда Хаммера. Предметом изучения являются оценка деятельности руководителя ВЧК – ОГПУ Ф. Э. Дзержинского в борьбе с голодом и детской беспризорностью.