

Организация групповой работы студентов на основе принципов формирования команды

© 2016 Гасанова М. Д.

Дагестанский государственный педагогический университет,
Махачкала, Россия; e-mail: gas-mari69@yandex.ru

Резюме. В статье рассмотрен процесс организации менеджером образования командной работы в рамках образовательного учреждения, с целью обеспечения оперативного и эффективного функционирования и развития образовательных учреждений высшего образования.

Ключевые слова: групповая работа, команда, педагогическая команда, командообразование, принципы формирования команды.

Формат цитирования: Гасанова М. Д.. Организация групповой работы студентов на основе принципов формирования команды // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. Т. 10. № 2. 2016. С. 38-42.

Organizing the Students' Group Work on the Basis of the Team Building Principles

© 2016 Maryam D. Gasanova

Dagestan State Pedagogical University,
Makhachkala, Russia; e-mail: gas-mari69@yandex.ru

Abstract: The article describes the process of organizing the teamwork at the educational institution by the education manager, in order to ensure the rapid and effective functioning and developing the educational institutions of higher education.

Keywords: group work, team, teaching team, team building, team building principles.

For citation: Gasanova M. D. Organizing the Students' Group Work on the Basis of the Team Building Principles. Dagestan State Pedagogical University. Journal. Psychological and Pedagogical Sciences. Vol. 10. No. 2. 2016. Pp. 38-42. (In Russian)

В условиях активных социально-экономических и политических преобразований особую роль играет модернизация системы отечественного образования, которая сопровождается активным внедрением новых ФГОС. Цель внедрения новых стандартов состоит в создании таких условий, которые позволили бы решить главную стратегическую задачу образования, прежде всего, повышение его качества, выход на новый уровень достижения результатов, отвечающих запросам личности, организации, социальным запросам общества и государства. Одним из важных направлений повышения качества образования является квалифицированная организация групповой

работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и командной работы в образовательной организации.

Сегодня в педагогической науке активно используются такие словосочетания, как «групповая динамика», «педагогическая команда», «командный дух коллектива», «командный стиль», «работа в команде», «слушать мнение команды», групповая динамика, характеризующие качество работы менеджера образования. Проблема групповой динамики впервые была рассмотрена еще во второй половине 19 века. С позиции развития образовательных учреждений были выделены этапы развития групп и условия их превращения в единую

команду. Подобного рода исследования активно разрабатывались не только в западной, но и в отечественной социальной психологии. На сегодняшний день проблема *групповой динамики* и разработка *принципов формирования команды* является также актуальной.

В разъяснении *принципов формирования команды* не менее важным является термин «команда». В Словаре иностранных слов Н. Г. Комлева, сам термин «команда» (*comando*), был заимствован еще в конце 17 века из испанского и португальского языков, которое в переводе с португальского означает «командование, управление», а с испанского также «командование» и «диверсионный отряд» [1. С. 123].

В словаре С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой слово «команда» имеет несколько объяснений. Среди них: «краткий устный приказ», «автоматически передаваемый сигнал», а также «воинское подразделение», «спортивный коллектив», «личный состав» и т. д. [3. С. 286]. Не менее важным для нашего исследования является термин «командный», означающий первенство и господство [3. С. 286]. Но ближе всего к нашему исследованию находится толкование слова «команда», данное в «Социологической энциклопедии»: «команда – это коллектив единомышленников, сплоченный вокруг своего лидера, который одновременно является и должностным лицом организации» [4. С. 451]. Нужно также отметить тот факт, что энциклопедия представляет основные атрибуты организации, среди которых – цели, ценности, роли, особые отношения между ее членами, неформальная внутренняя организация, координация деятельности, организационная культура, четкая система взаимного контроля, собственная система коммуникаций, вознаграждения и мотивации. Условием образования команды в ней указаны такие составляющие, как профессиональная, интеллектуальная и психологическая совместимость образующих ее людей, распределение между ними обязанностей в соответствии с их способностями и желаниями.

Командообразование – это специально организованная деятельность менеджера образования по формированию активного, инициативного ядра коллектива, который будет способным мотивировать остальных членов коллектива на эффективное развитие

коллектива и результативное выполнение стоящих перед ним задач.

Формирование дружной, слаженной команды, педагогического коллектива – это создание особенной рабочей атмосферы, где сотрудники дорожат коллективной работой, совместными действиями, а также умением ладить между собой, понимать друг друга с полуслова и активно сотрудничать. Командная работа складывается при условии, если представители и члены коллектива осознают и верят в то, что поставленные менеджером цели, стратегические и тактические планы, решения и действия эффективно осуществляются только сообща, только в коллективе и совместными усилиями. Для создания крепкой, дружной и сплоченной команды необходимо работать ежедневно, когда ее члены чувствуют и сообщают о проблемных ситуациях, требующих оперативного вмешательства, коллективной ответственности и общего поиска решения [4. С. 451].

В работах А. В. Петровского и, в частности, в его книге «Общая психология» были выделены определенные стадии *групповой динамики*, среди которых:

- стадия проверки (знакомство с партнерами, членами коллектива);
- стадия внутреннего конфликта (констатация отдельных противоречий, столкновение интересов между членами коллектива);
- стадия динамики групповой сплоченности (формирование согласованности и взаимопонимания, уяснение и осознание общих целей);
- стадия функциональной соотнесенности между членами (распределение функций и ролей между членами коллектива) [3. С. 218].

Единство – главная характеристика внутренних эмоционально-оценочных и профессиональных отношений организации, что является основой сплоченности команды. Именно рождение хорошей команды является главным критерием сформированности у менеджера образования компетенции организовывать командную работу для решения задач развития образовательного учреждения и уровнем сплоченности психологического единства педагогического коллектива.

Поэтому каждый выпускник направления образования «Менеджмент» должен быть готов к необходимым трансформациям, к

требованиям со стороны администрации к формированию коллектива, отдельных его групп в команду. Современный менеджмент требует, прежде всего, от менеджера образования:

а) умения формировать гуманитарную позицию учителей, создавать атмосферу доверия между лидером учреждения и членами коллектива;

б) поддерживать и оказывать профессиональную квалифицированную помощь в собственном развитии членов коллектива;

в) способствовать росту профессионализма педагогического коллектива, опирающегося на потенциальные возможности в творческом развитии;

г) способствовать гибкости педагогического мышления, открывающей возможности для совместного творчества обоих субъектов системы – менеджера и коллектива педагогов;

д) готовности к нововведениям и инициативе и самосовершенствованию.

Все перечисленные факторы должны обеспечить позитивные результаты в модернизации отечественной высшей профессиональной школы, в реализации новых образовательных программ. Высокий кадровый потенциал, стремление педагогического коллектива к систематическому повышению профессионального уровня и инновационному поиску создают необходимые условия для развития и движения вперед педагогической команды.

Командная работа педагогов, объединенных общими идеями, ценностями, целями, демонстрирует высокий уровень взаимодействия в процессе решения задач по развитию высшей школы. Говоря о компетенции менеджера образования, отвечающей за организацию командной работы образовательного учреждения, стоит отметить то, что данной способностью должен владеть каждый из членов коллектива. Командная работа педагогов ориентирована на решение задач развития образовательных учреждений ВО, включая его качественное функционирование.

Организация командной работы педагогов вуза включает в себя: разработку стратегического перспективного плана и определение главных мероприятий по качественному развитию высшей школы; диагностику готовности педагогов работать в

команде; выявление типов команд педагогов; подбор методов, средств, технологий организации вузовских команд; определение алгоритма командной работы.

Алгоритм действий может состоять из следующих актов:

1) проработка основной идеи;

2) организационный этап;

3) подбор технологического инструментария;

4) представление перед коллективом основной идеи и привлечение к ее решению вузовских команд;

5) обсуждение и коррекция плана реализации идеи;

6) реализация замысла и главного плана;

7) обобщение и дополнение главной идеи;

8) анализ полученных результатов;

9) определение с помощью диагностики и разработанных критериев эффективности и результативности командной работы педагогов вуза;

10) публичное обоснование выбора технологического инструментария в решении поставленных задач;

11) выявление возможности тиражирования опыта работы педагогов в команде.

Реализация поставленных задач и алгоритма действий администрации образовательного учреждения возможна при условии, если менеджером образования будет употреблен демократический стиль руководства, который базируется на коллегиальности, доверии к коллегам, постоянном информировании всех членов коллектива, делегировании полномочий, собственной инициативе подчиненных, креативности, самоорганизации и самодисциплине, сознательности и ответственности всех участников проекта. Кроме этого, менеджер должен помнить о поощрении подчиненных, выполнивших его задания.

Организация менеджером образования командной работы в рамках образовательной организации обеспечивает оперативное и эффективное функционирование и развитие образовательных организаций ВО. Командный тип организации деятельности значительно повышает значимость и роль педагога в самостоятельном принятии управленческих решений, а также способствует глубокой удовлетворенности в профессии.

Исследование

проблемы

командообразования для современного образовательного учреждения ВО играет важную роль, поскольку в его содержании могут быть выявлены необходимые технологии эффективного организационного менеджмента, его связь с практикой рыночных отношений в рамках социального заказа, проанализированы общемировые тенденции управления, а также методы и способы развития образовательного учреждения.

Научные исследования, посвященные вопросам командообразования, предлагают множество технологий, тренинговых программ как для менеджеров образования, так и для членов коллектива. У А. А. Халиной командообразование – это процесс формирования команды, члены которой объединены общей целью, владеют отработанными процедурами координации своих действий в достижении конкретных результатов, несут взаимную ответственность за результаты своей деятельности на основе общего видения ситуации. Считается, что в командообразовании как социальном процессе формируется новый коллективный субъект – управленческая команда, состоящая из персонала наемных работников, взаимодействующая на основе субъект-субъектных отношений» [5. С. 50]. Процесс становления командообразования менеджер начинает с формирования рабочей группы, которая, возможно, далее сформируется в полноценную, четко отлаженную команду.

Формирование команды, командообразование – это теория, цель которой заключается в укреплении позиции организации путем создания и внедрения

корпоративного духа. Главными задачами данной теории являются формирование позитивных внутренних отношений в коллективе между ее членами, «чувства локтя», уверенности и в себе, и в членах команды; развитие умения оперативно принимать решения в различных ситуациях; выработка уверенности в решении поставленной задачи; развитие лидерских качеств и инициативности; формирование командного духа.

Сегодня технологии командообразования довольно часто практикуются в компаниях и организациях наряду с игровыми технологиями, ориентированными на сближение и взаимопонимание членов коллектива. Одна из негативных сторон применения администрацией технологии командообразования – это то, что они носят эпизодический характер, игнорируя при обучении принципы систематичности и последовательности.

Таким образом, компетенция менеджера образования организовывать командную работу для решения задач развития образовательного учреждения – это интегративное качество личности, выражающееся в его социально-психологическом умении формировать неформальные творческие команды, члены которой объединены общей целью, владеют разработанными коллективными процедурами координации действий с целью достижения оптимальных результатов, которые несут ответственность за результаты своей деятельности на основе приоритетной ответственности своего лидера.

Литература

1. Комлев Н. Г. Словарь иностранных слов. М.: ЭКСМО-Пресс, 2000. 1308 с.
2. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка / РАН. 4-е изд., допол. М.: Азбуковник, 1999. 944 с.
3. Петровский А. В. Общая психология. Учебник для студентов педагогического вуза. 3-е изд., допол. и перераб. М.: Просвещение, 2010. 430 с.

References

1. Komlev N. G. *Slovar' inostrannykh slov* [Dictionary of foreign words]. Moscow, EKSMO-Press, 2000. 1308 p. (In Russian)

4. Социологическая энциклопедия: в 2-х т. / Национальный ОНФ/ Под руковод. Г. Ю. Семигина. М.: Мысль, 2003. Т. 1. 694 с.
5. Халина А. А. Командообразование как процесс и технология в организационном управлении. Дисс. канд. социолог. наук. М., 2011. 150 с.

2. Ozhegov S. I., Shvedova N. Yu. *Tolkovyj slovar' russkogo jazyka* [Russian Explanatory Dictionary of Russian]. RAS. Issue 4, compl. Moscow, Azbukovnik Publ., 1999. 944 p. (In Russian)

3. Petrovsky A. B. *Obschaya psikhologiya* [General Psychology]. Textbook for students of pedagogical high school. 3rd ed., compl. and rev. Moscow, Prosveshchenie Publ., 2010. 430 p. (In Russian)

4. *Sociologicheskaja jenciklopedija* [Sociological Encyclopedia]: in 2 volumes. Vol. 1. National

ARNF. Gen. Ed. G. Yu. Semigin. Moscow, Mysl Publ., 2003. 694 p. (In Russian)

5. Khalina A. A. Team building as a process and technology in the organizational management. Ph. D. Dissertation (Sociology). Moscow, 2011. 150 p. (In Russian)

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Принадлежность к организации

Гасанова Марьям Давудовна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления образованием, факультет управления, ДГПУ Махачкала, Россия, e-mail: gas-mari69@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 10.12.2015 г.

INFORMATION ABOUT AUTHOR

Affiliations

Maryam D. Gasanova, Ph. D. (Pedagogy), assistre professor, the chair of Education Management, faculty of Management, DSPU, Makhachkala, Russia, e-mail: gas-mari69 @yandex.ru

Article was received 10.12.2015.