

УДК 378.126

РАБОТА В КОМАНДЕ КАК НАИВАЖНЕЙШАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ ПЕДАГОГА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

А. В. Апанович

Донской государственный технический университет (г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация)

Аннотация. Эффективная работа в команде активно изучается с 80-х годов прошлого столетия. Но фокус исследовательского интереса был тогда направлен преимущественно на производственные команды, в то время как значимость эффективного командного взаимодействия внутри, например, педагогического коллектива в реалиях информационного общества крайне высока. Цель данной публикации — исследование уровня развития компетенции командой работы у преподавателей Донского государственного технического университета для формирования полноценного представления о степени соответствия реальной ситуации современным профессиональным требованиям, предъявляемым обществом к педагогам высших учебных заведений страны.

Ключевые слова: работа в команде, эффективность группы, преподаватели высших учебных заведений, компетенция, диагностика личностных особенностей и индивидуальных свойств, лидер, структура команды.

TEAMWORK AS THE MOST IMPORTANT PROFESSIONAL COMPETENCE OF A TEACHER IN A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Anastasiya V. Apanovich

Don State Technical University (Rostov-on-Don, Russian Federation)

Abstract. The effective functioning of teams has been extensively studied since the 1980s. However, the focus of research interest has been mainly on production teams, while the importance of effective teamwork within the teaching staff in the realities of information society is extremely high. The work objective is to investigate the level of teamwork competence development among the teachers at Don State Technical University in order to form a complete picture of the degree of compliance of the real situation with modern professional requirements imposed by society on teachers of higher educational institutions of the country.

Keywords: teamwork, team effectiveness, higher education teachers, competence, diagnostics of personality traits and properties, leader, team structure.

Введение. Термин «команда» стал активно применяться зарубежными учеными, социологами в 1980-х гг. В ходе лонгитюдного исследования, проведенного с участием 1000 крупнейших компаний США с 1987 по 1993 год, было установлено, что число команд, внедрённых в работу для решения строго определённых проблем, увеличилось на 18 % (с 74 до 91 %). При этом количество самоуправляемых команд возросло с 27 до 68 %. В начале 1990-х годов данная практика была уже отмечена в Германии, где команды как эффективный способ решения проблем были внедрены в работу 23 из 100 крупнейших промышленных компаний.

Современные социальные науки определяют команду как разновидность малой группы, для которой характерны совместно-взаимодействующая, совместно-последовательная формы организации деятельности, а также относительная самостоятельность и определенные полномочия. Сотрудники несут ответственность друг перед другом, дополняют друг друга, а также являются взаимозаменяемыми единицами.

Среди отечественных ученых весомый вклад в исследование работы в команде, в том числе и как профессиональной компетенции, внесли А. В. Сидоренков, С. В. Викторенкова, О. В. Макаренко [1–4].

В условиях интенсивного развития экономики и информационных технологий навык работы в команде является одним из наиболее важных факторов эффективного функционирования всякой организации [1]. Именно горизонтальные связи между субъектами опосредуют успех профессиональной деятельности группы в целом, поскольку для получения качественного результата, как правило, необходимо активное взаимодействие участников коллектива друг с другом.

Следует отметить, что эффективность группы опосредована рядом факторов, причём как внешних, так и внутренних [2]. Среди внешних выделяют условия деятельности команды и её количественно-структурные характеристики (численный состав, структура, коммуникативная сеть, композиция), а спектр внутренних достаточно широк — от субъектных характеристик (мотивация, ценности, нормы, цели и задачи, организованность субъектов) до способности к адаптации и вклада в деятельность каждого из участников группы. Таким образом, эффективность работы в команде является довольно перспективным объектом исследования, представляя собой явление, опосредованное большим числом факторов.

Однако результаты исследования, проведённого С. В. Викторенковой, свидетельствуют о том, что горизонтальные связи между преподавателями высших учебных заведений практически отсутствуют [3]. Данный факт даёт основание выдвинуть гипотезу о наличии высокого потенциала взаимодействия педагогов высшей школы, который, однако, не реализуется в силу низкого уровня развития коммуникативной сети внутри такого рода организаций.

Также в ходе теоретического анализа научной литературы было установлено, что работа в команде как профессиональная компетенция педагога высшей школы в целом исследована слабо. В связи с интенсивностью роста информационного потока человечеству необходимо активно совершенствовать образовательный процесс, что, в свою очередь, затруднено недостаточной изученностью этой проблемы.

В рамках данной работы профессиональная компетенция рассматривается как активное-действенное состояние человека, направленное на достижение цели, коей в данном случае является осуществление результативной деятельности в профессионально значимых ситуациях [5]. При таком понимании изучаемого термина компетенция представляет собой сочетание знаний и умений, а также опыта в данной профессиональной сфере и личностно-смыслового отношения к конкретному виду деятельности.

Главной целью проведённого исследования, результаты которого освещаются в данной статье, является определение и оценка уровня развития у преподавателей высшего учебного заведения способности к работе в команде, представленного в формате числовых показателей. Таким образом, выявляется текущее состояние одной из наиболее актуальных для современного образования проблем, что впоследствии поможет определить эффективную стратегию её решения.

В рамках данного исследования были использованы две методики: тест на определение способности работать в команде и тест «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири. Выбор опосредован спецификой теста как метода исследования, ведь он представляет собой стандартизированную методику, позволяющую количественно измерить индивидуальные свойства и личностные характеристики респондента, что необходимо для достижения заявленной цели [6].

Основная часть. Тест на определение способности работать в команде предназначен для

диагностики у сотрудника способности эффективно и бесконфликтно работать в коллективе, а также для оценки его командного духа. Иными словами, данная методика направлена на измерение субъектных характеристик члена коллектива, благодаря которым он может устанавливать качественные взаимоотношения с другими участниками группы. Тест включает в себя 24 вопроса, каждый из которых подразумевает выбор одного из двух вариантов ответа. Следует отметить, что методика разработана практикующими психологами кадровых отделов с целью создания эффективного метода быстрого и качественного измерения у соискателя уровня развития компетенций, необходимых для работы на той или иной должности. Результаты теста интерпретируются посредством подсчёта числа выборов варианта «б» в каждом вопросе, так как именно эти варианты содержат утверждения, предпочтение которых характерно для респондента с оптимальным уровнем развития компетенции работы в команде. Надо заметить, что в рамках данной методики компетенция работы в команде интерпретируется как относительно равное соотношение коллективизма и личной независимости. Респондента, чей результат ближе всего к максимальной отметке, предлагается воспринимать как кандидата, в наибольшей мере подходящего для работы в команде.

Тест «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири предназначается для исследования представлений респондента о себе, а также выявления преобладающего типа отношений с окружающими людьми [6]. Данная методика применима не только для диагностики личностных особенностей индивида, непосредственно проявляющихся в профессиональной деятельности, но и для диагностики индивидуальных свойств, опосредующих его взаимоотношения в целом. Данный аспект является преимуществом теста, так как в ходе взаимодействия в команде между её членами неизбежно формируются личные отношения. Безусловно, ряд руководителей отдадут предпочтение исключению личного компонента из процесса делового общения, однако практика показывает, что в связи с социальной природой человека члены группы так или иначе вступают в личные взаимоотношения, зачастую формируя дружеские и любовные отношения. Симпатии и антипатии, возникающие у членов коллектива в отношении друг друга, оказывают значимое влияние на рабочий процесс, так как могут стать причиной конфликтов, осложняющих взаимодействие по профессиональным вопросам.

Тест «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири содержит 128 оценочных суждений, каждое из которых респонденту предлагается оценить с точки зрения соответствия оцениваемому объекту, в роли которого может выступать реальное Я опрашиваемого, его идеальное Я или личность другого человека. В ходе интерпретации утверждения делятся на восемь октантов, каждый из которых содержит по 16 элементов. В ходе обработки необходимо вычислить индексы дружелюбия и доминирования, а также преобладающий тип отношения к окружающим. Т. Лири выделил восемь таких типов. В данном исследовании использовались названия типов отношения к окружающим в соответствии с модификацией Л. Н. Собчик [7].

В качестве респондентов выступили 10 преподавателей Донского государственного технического университета (г. Ростов-на-Дону). Исследование проводилось в формате онлайн-тестирования с использованием сервиса Google Forms.

Результаты исследования. Данные проведенного тестирования на определение способности работать в команде позволяют сделать вывод о преобладании в исследуемой группе участников, способных к плодотворной работе в коллективе (таблица 1). Данный показатель не является идеальным с точки зрения создателей методики, однако указывает на наличие у большинства респондентов высокого уровня развития компетенции работы в команде.

Таблица 1

Результаты теста на определение способности работать в команде

Показатель	Количество человек
Индивидуалист	1
Есть командный дух	2
Способен плодотворно работать в коллективе	5
Коллективист в сочетании с личной независимостью	2

В исследуемой группе были также выявлены двое участников, обладающих сочетанием коллективизма и личной независимости, наиболее близким к идеальному. Данный показатель является крайне позитивным, так как свидетельствует о присутствии в группе участников, способных мотивировать других её членов своей деятельностью, успешно балансируя между приверженностью групповым интересам и сохранением самобытности и внутренней целостности. Также двое респондентов обладают развитым командным духом. Таким образом, подавляющее большинство участников коллектива обладают относительно развитой компетенцией работы в команде. Лишь один респондент является убеждённым индивидуалистом. Как правило, такие индивиды успешно реализуют свой потенциал в научной работе или в любой другой деятельности, не подразумевающей работу в команде. Однако не следует забывать, что такой откровенный индивидуализм, как правило, является одним из проявлений зависимости. Вероятнее всего, именно поэтому респондент продолжает свою работу в исследуемой группе.

Результаты применения теста «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири позволяют не только выявить доминирующие для большинства респондентов тенденции по отношению к себе и к окружающим, но и определить, есть ли в исследуемом коллективе индивиды с лидерскими притязаниями (таблица 2).

Для сохранения анонимности данные респондентов были пронумерованы.

Таблица 2

Результаты теста «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири

№ блока	Количество баллов по блокам у тестируемых									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	1	4	1	4	6	11	3	3	1	4
II	0	4	1	2	4	6	1	1	0	1
III	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3
IV	4	4	3	0	4	2	2	2	2	1
V	3	2	5	7	4	2	1	3	2	3
VI	4	2	2	6	1	2	2	1	1	2
VII	5	3	6	6	6	8	4	2	0	7
VIII	1	3	3	5	4	8	3	2	1	7

Итак, в октанте I («Властный лидирующий») к категории «Уверенный в себе наставник и организатор, способный руководить, не терпящий критики» относится сотрудник № 6. У

остальных качества, соответствующие данной категории, выражены слабо. Иными словами, в данном коллективе есть единственный ярко выраженный лидер, способный направлять и объединять других участников. Отсутствие других респондентов с ярко выраженными лидерскими качествами значительно снижает риск возникновения конфликтов, опосредованных конкуренцией.

В октанте II («Независимый-доминирующий») к категории «Уверенный, независимый, соперничающий» также относится только сотрудник № 6. Таким образом, результаты анализа данных II блока подтверждают тенденцию, выявленную при анализе I блока. Стремление респондента № 6 к независимости и соперничеству компенсируется отсутствием других участников, с которыми он мог бы вступить в конфликт. Тем не менее, полученные результаты неоднозначны, так как в том случае, если потребность в соперничестве является основополагающей для данного респондента, её неудовлетворение может повлечь за собой развитие внутреннего конфликта, под влиянием которого испытуемый № 6 может прибегнуть к провокативным методам для искусственного создания комфортных для себя условий, что, в свою очередь, влечёт за собой риски для успеха деятельности команды.

В октанте III («Прямолинейный-агрессивный») результаты всех тестируемых попадают под низшую категорию. Это значит, что данные характеристики личности выражены незначительно. Таким образом, в исследуемой группе нет респондентов, у которых был бы диагностирован высокий уровень вербальной агрессивности.

В октанте IV («Недоверчивый-скептический») в категории «Благоразумный в своих суждениях и поступках, обладающий скептицизмом и неконформностью» наиболее выраженный результат имеют сотрудники № 1, № 2 и № 5. Перечисленные респонденты обладают ярко выраженным стремлением к независимому анализу имеющейся информации, предпочитают делать выводы самостоятельно. Такие участники эффективны в мозговом штурме, а их способность формулировать собственные умозаключения помогает команде продвигаться в понимании той или иной проблемы и придумывать более точные рабочие гипотезы.

В октанте V («Покорно-застенчивый») к категории «Скромный, застенчивый, склонный брать на себя чужие обязанности» относится сотрудник № 4, а сотрудник № 5 имеет тенденции к развитию качеств, характерных для данной категории. Такие респонденты незаменимы в ситуациях, когда под угрозой оказывается успех всей команды в связи со сбоем в работе на каком-либо этапе реализации задачи. Однако сами они редко бывают удовлетворены собственной долей, так как подобная стратегия поведения редко оценивается коллегами по заслугам.

В октанте VI («Зависимый-послушный») к категории «Нуждающийся в доверии со стороны окружающих, их признании» относится сотрудник № 4. У остальных эти качества слабо выражены. Полученный результат подтверждает гипотезу, сформулированную в ходе анализа данных V блока.

В октанте VII («Сотрудничающий-конвенциональный») в категории «Стремящийся к тесному сотрудничеству с референтной группой и дружелюбным отношениям с окружающими» наиболее выраженные результаты имеют сотрудники № 6 и № 10. Также большинство сотрудников имеют тенденцию к развитию данной категории. Таким образом, можно утверждать, что речь идёт о дружном коллективе, где основная часть участников стремится создать позитивный психологический климат внутри группы. Также особое внимание следует уделить результатам сотрудника № 6. Вкупе с данными, полученными по предыдущим октантам, они дают основание полагать, что данный респондент является потенциальным лидером, который мог бы быть одобрен группой.

Наконец, в октанте VIII («Ответственно-великодушный») к категории «Всегда стремящийся помогать окружающим, имеющий развитое чувство ответственности» наиболее выраженные результаты имеют сотрудники № 6 и № 10. Снова остановим фокус внимания на сотруднике № 6: стремление помогать окружающим в сочетании с независимостью, способностью к руководству и амбициями в отношении формирования дружелюбного климата внутри коллектива дают основание полагать, что речь идёт о неформальном лидере исследуемой группы.

Заключение. Таким образом, в результате применения двух тестовых методик удалось сформировать полноценное мнение о степени развития компетенции работы в команде у сотрудников исследуемой группы преподавателей Донского государственного технического университета (г. Ростов-на-Дону).

Результаты теста на определение способности работать в команде позволили выявить достаточно высокий уровень развития этой компетенции у подавляющего большинства участников группы. Безусловно, полученные данные отличаются некоторой степенью разнообразия, однако гипотеза о наличии довольно высокого потенциала в развитии способности к работе в команде у преподавателей высшей школы успешно подтвердилась.

Результаты теста «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири позволили расширить представление об исследуемой группе. Проведённый анализ не только помог подтвердить достоверность результатов теста на определение способности работать в команде, но и позволил проанализировать самооценку и сферу отношений с окружающими у респондентов в целом. Так, было выявлено, что в исследуемой группе прослеживается относительно чёткая структура. Есть потенциальный лидер (сотрудник № 6), участник, занимающий позицию аутсайдера и стремящийся к получению большего уважения посредством выполнения чужих задач (сотрудник № 4), а также участники с независимым мышлением, чьи когнитивные способности позволяют группе более эффективно продвигаться в понимании той или иной проблемы (сотрудники № 1, № 2 и № 5). Стоит отметить, что эффективно функционирующая группа неизменно характеризуется чётким распределением ролей. Таким образом, именно такая группа оказалась в сфере нашего исследования.

Резюмируя всё вышеизложенное, можно сделать вывод, что заявленная гипотеза подтвердилась. Преподаватели высших учебных заведений, очевидно, в большинстве своём обладают достаточно высоким уровнем развития компетенции работы в команде. Однако в силу малой изученности данной проблемы современная система высшего образования не в силах предоставить педагогам широкое пространство для реализации этого потенциала.

Библиографический список

1. Сидоренков, А. В. Методики изучения эффективности малых производственных групп / А. В. Сидоренков, Н. Ю. Ульянова // Российский психологический журнал. — 2011. — Т. 8, № 4. — С. 9–17.
2. Сидоренков, А. В. Социально-психологические характеристики и эффективность группового субъекта / А. В. Сидоренков, Н. Ю. Ульянова // Гуманитарные и социально-экономические науки. — 2013. — № 4 (71). — С. 83–87.
3. Викторенкова, С. В. Организация совместной деятельности преподавателей вузов: проблемы и перспективы / С. В. Викторенкова // Вестник Томск. гос. пед. ун-та. — 2009. — № 2. — С. 27–30.
4. Лыгина, Н. И. Структура компетенций выпускника вуза как инвариант деятельности в любой предметной области / Н. И. Лыгина, О. В. Макаренко, З. С. Темлякова // Формирование

профессиональной культуры специалистов XXI века в техническом университете: сб. науч. трудов 9-й междунар. научно-практ. конф. — Санкт-Петербург, 2009. — Ч. 2. — С. 18–20.

5. Российский стандарт тестирования персонала (временная версия, созданная для широкого обсуждения в 2015 году) / Н. А. Батурин, Е. В. Вучетич, С. Н. Костромина [и др.] // Организационная психология. — 2015. — Т. 5, № 2. — С. 67–138.

6. Leary, T. Interpersonal Diagnosis of Personality: A Functional Theory and Methodology for Personality Evaluation / T. Leary. — Resource Publications, 2004. — 538 p.

7. Собчик, Л. Н. Методы психологической диагностики. Вып. 3. Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири : метод. руководство / Л. Н. Собчик. — Москва, 1990. — 48 с.

Об авторе:

Апанович Анастасия Викторовна, магистрант кафедры «Теория и методика профессионального образования» Донского государственного технического университета (344003, РФ, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), napanovich@yandex.ru

About the Author:

Apanovich, Anastasiya V., Master's degree student of the Theory and Methodology of Vocational Education Department, Don State Technical University (1, Gagarin sq., Rostov-on-Don, 344003, RF), napanovich@yandex.ru