

ЛИТЕРАТУРА

1. Загвязинский, В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования / В.И. Загвязинский. – М.: Академия, 2005. – 206 с.
2. Кракова, И.А. Развитие познавательной самостоятельности студентов при изучении иноязычной фразеологии в неязыковом вузе: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01 / И.А. Кракова. – Саратов, 2000. – 204 с.

УДК 371.311.4

Мороз Е.В.

**СТРАТЕГИИ СОЗДАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ
В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ**

*Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Аксенова Л.Н.

В современных условиях все шире распространяется идея частичной или постоянной работы учащихся в командах. Это связано с усилением роли команд в учебном процессе для решения проблем и реализации различных проектов. Работа в команде помогает выполнить работу, но не гарантирует успеха. Добиться хороших результатов можно при условии слаженной работы всех ее членов. Суметь объединить учащихся для совместной деятельности – большое управленческое достижение. В процессе работы в команде интегрируются в единое целое разнообразные потребности, интересы, способности, знания, умения учащихся.

Любая ли группа учащихся может называться командой? Какие подводные камни на пути «командообразования» мы должны предусмотреть? Для того, чтобы ответить на эти вопросы необходимо, прежде всего, разобраться в сущности понятия «команда».

Существуют различные определения, например:

Команда – это небольшая группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Команда – это группа людей, организованных для совместной работы ради достижения общей цели и разделяющих ответственность за полученные результаты.

Мы считаем, что команда – это высший уровень развития коллектива.

Различают следующие типы команд: команда-рабочее подразделение, проектная команда, команда по оперативному решению поставленных задач, команда по вопросам усовершенствования, команда по управлению.

Принадлежность к команде помогает учащемуся удовлетворить свои социальные потребности, сформировать себя как личность, получить помощь

и поддержку при достижении своих собственных целей, которые не всегда могут совпадать с целями команды, получить возможность психологической разгрузки, находя взаимопонимание с другими членами команды, получить право участвовать в совместной деятельности, приносящей определенную, не обязательно финансовую, выгоду.

Руководитель, формирующий команду, должен учитывать цели и задачи, стоящие перед командой, имеющиеся знания, умения, опыт и психологические особенности участников команды, время работы команды.

Среди множества характеристик, определяющих эффективность команды, можно выделить следующие их группы.

Первая группа характеристик – характеристики самой команды: композиция команды; структура команды; командные процессы. Композиция команды – это совокупность характеристик, как самой команды, так и ее членов, например, численность команды, ее возрастной, половой, национальный, социальный и другой состав. Структура команды подразделяется на структуру предпочтений, структуру власти, структуру коммуникаций. Командные процессы подразделяются на процессы развития команды, процессы выработки решений, процессы командного решения.

Вторая группа характеристик – характеристики, определяющие положение учащегося в команде: ожидания команды в отношении данного учащегося; статус и роль учащегося в команде. Важнейшими процессами, протекающими в команде, являются: процессы становления и развития команды; процессы выработки и реализации командных норм; процессы выработки и принятия решений. В процессе становления и развития команды можно выделить следующие этапы:

1. *Формирование*. На этом этапе формируются цели и задачи, название команды, круг возможных дел, выявляются руководители и модераторы.

2. *Бурление*. На этом этапе определяются методы достижения целей, нормы поведения, способы руководства, формируются чувства доверия и единения команды, раскрываются скрытые личные цели участников, возможно проявление враждебности. Некоторые команды на этом этапе свою жизнь заканчивают.

3. *Нормирование*. На этом этапе устанавливаются нормы и модели работы команды, определяются ее возможности. Члены команды узнают достоинства и недостатки друг друга.

4. *Функционирование*. На этом этапе команда решает реальные задачи. Если же количество решаемых задач или их сложность возрастают, то наступает следующий этап жизни команды.

5. *Расширение*. В команду могут прийти другие учащиеся. Происходит образование неформальных подкоманд.

6. *Распад команды и образование на ее основе новых команд*.

Учащиеся должны учиться работать в команде. Исследования показывают, что наиболее эффективной является команда из 5-9 человек. При

меньшем количестве между членами команды не возникает связей, которые позволяют членам команды чувствовать свое единство и обособленность.

С целью изучения темы «Организация работы учащихся в творческих командах в процессе изучения дисциплины «Строительные материалы и изделия» при подготовке техников-строителей в Минском государственном энергетическом колледже автором было проведено исследование, в котором участвовало 27 респондентов (учащиеся колледжа). Результаты исследования отражены на рисунке.

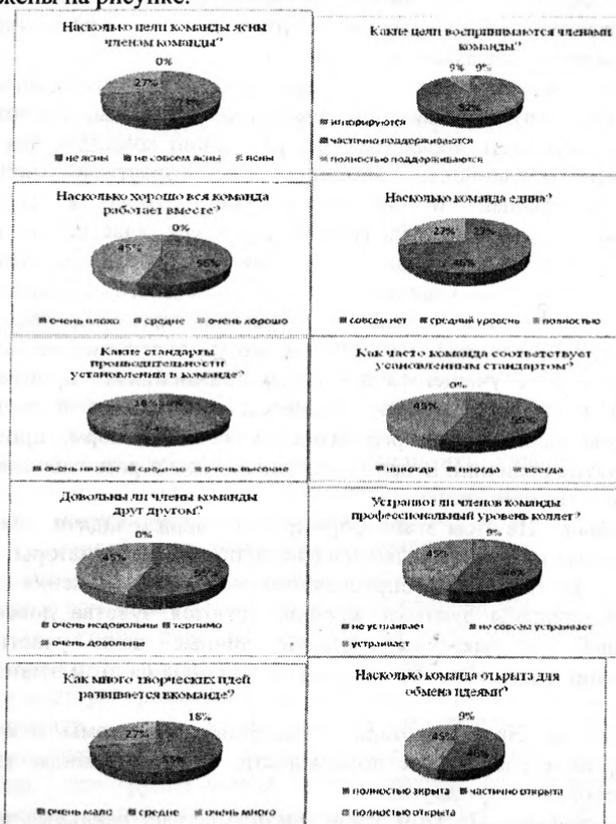


Рисунок – Диаграммы выявления эффективности деятельности учащихся в командах

Результаты исследования позволяют сделать вывод, что 84% учащихся приветствует работу в командах, что обеспечит у них воспитание командного духа, чувства ответственности и сопричастности к общему делу.