

Понкротова Светлана Алексеевна, Глухов Дмитрий Валентинович,  
Понкратов Антон Станиславович

**ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЕ**

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2011/4/47.html](http://www.gramota.net/materials/1/2011/4/47.html)

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

**Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2011. № 4 (47). С. 151-152. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2011/4/](http://www.gramota.net/materials/1/2011/4/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

*Список литературы*

1. Макаренко А. С. Лекции о воспитании детей // Макаренко А. С. Избр. пед. соч. М.: Педагогика, 1977. Т. 2. 320 с.
2. Марков А. П., Бирженюк Г. М. Основы социокультурного проектирования: учебное пособие / С.-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов. СПб., 1998. 361 с.
3. Пашкевич И. А. Патриотическое воспитание: система работы, планирование, конспекты уроков, разработки занятий. Волгоград: Учитель, 2006. 169 с.

УДК 378

*Светлана Алексеевна Понкратова, Дмитрий Валентинович Глухов, Антон Станиславович Понкратов*  
*Казанский государственный технологический университет*

**ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЕ<sup>©</sup>**

В настоящее время проблема становления высококвалифицированных специалистов приобретает все большее значение. Современное общество предъявляет выпускнику ВУЗа особые требования, среди которых важное место занимают:

- ответственность, умение укладываться в заданные сроки, управлять своим и чужим временем;
- широкий кругозор, знание состояния дел и тенденций развития мирового рынка в своей области;
- критический (и конструктивный) взгляд на события и процессы;
- умение быстро и четко формулировать мысли, анализировать различные варианты;
- способность организовывать коллектив и привлекать необходимые ресурсы;
- умение работать в команде.

В связи с ускорением рыночных процессов предприятия ждать 2-3 года пока молодой специалист «дойдет» уже не могут, и учебные заведения уже осознают, что их выпускники должны «с ходу» эффективно решать текущие проблемы и становиться проводниками технологических и организационных инноваций на предприятии. Они должны быть не просто грамотными «технарями», но и, по мере возможности, организаторами, экономистами, психологами, презентаторами, прекрасно понимающими, что и для чего они делают. Одним из наиболее востребованных личных качеств, наряду с профессионализмом, является способность работника действовать в команде.

Команда - это группа из двух или более индивидов, которые для достижения определенной цели координируют свои взаимодействия и трудовые усилия [1]. Концепция команды подразумевает, что все ее члены привержены единой миссии и несут коллективную ответственность.

Понятия «команда» и «работа в команде» наиболее разработаны в менеджменте, прежде всего в менеджменте персонала, и связаны особыми психологическими и структурными характеристиками группы сотрудников, позволяющими организовать эффективное взаимодействие работников для достижения поставленных задач.

Главное, что отличает команду от группы, - это эффект синергии. Он получается в результате эффективного взаимодействия между игроками на основе общих устремлений и ценностей, а также взаимодополняющих умений и приводит к тому, что суммарное усилие команды ( $1+1=11$ ) намного превышает сумму усилий ее отдельных игроков ( $1+1=2$ ) [2].

В интеллектуальном предприятии команды - скорее правило, чем исключение. Характерной чертой этих команд является широкий круг полномочий или прав принятия решения. Ключевым фактором эффективной работы команды является желание каждого ее члена «работать на результат».

Отметим некоторые принципы командной работы: общие ценности, небольшое число людей, роль лидера может переходить от одного члена к другому, взаимодополняющие умения, взаимная ответственность, совместное общение и принятие решений, четкие требования к продуктивности, значимая цель, хорошо определенный стиль работы.

Эффективность работы команды определяется по двум результатам: производительному выпуску и личному удовлетворению. Под удовлетворением понимается способность команды к насыщению индивидуальных потребностей ее членов, а отсюда к поддержанию в них стремления к командному труду и приверженности ее интересам. Производительный выпуск - это количество и качество результатов командного труда и их соответствие заранее установленным целям.

Работа в команде как форма обучения применяется в курсе «Информационные технологии в управлении качеством и защита информации» для студентов четвертого курса факультета нефти и нефтехимии. Студентам предлагается стандартный подход «сначала проект, команда - потом». Весь курс разделен на темы, в каждой из которых выделяются отдельные вопросы. Например:

Тема 6. Криптографические методы защиты информации:

6.1. Основные положения и определения криптографии. Открытая криптография в России.

6.2. Свойства базовых криптографических примитивов: блочные шифры, потоковые шифры, алгоритмы с открытым ключом, Хэш-функции, генераторы случайных чисел.

6.3. Использование шифров и ключей. Особенности реализации систем с симметричными и несимметричными ключами.

6.4. Стандарты шифрования: стандарт шифрования США, Европейские криптографические схемы, Стандарт шифрования Японии.

За каждый вопрос отвечает отдельный студент, но вся тема представляется как единый проект. В ходе работы студентам необходимо выполнить общий реферат, подготовить лекцию в виде презентации, разработать тестовые вопросы для закрепления нового материала. Ключевым моментом в организации такого учебного процесса является взаимодействие.

Для создания эффективной команды студентам предоставлена возможность выбора коллег для совместной работы, так как работа в команде может быть связана и с определенными психологическими сложностями, которые возникают в процессе межличностного взаимодействия. Вообще формирование команды требует почтительного подхода. Как происходит формирование команд у студентов нескольких групп? Сначала, естественно, по личным взаимоотношениям. Но вот по дружбе и близкому знакомству и из одной группы все уже разобраны, а ты еще не в проекте и преподаватель требует собрать команду для реализации оставшихся тем. Если не знаешь, как выбрать членов команды, как добиться результатов, как решать конфликты и что делать с плохой производительностью, нужно этому научиться. Так что стоит обучаться основным командным навыкам уже со студенчества.

Качество созданного проекта - прямое отражение качества сформированной команды. Состояние, которого должна достичь команда - сплоченность. В этом состоянии все члены команды работают вместе, чтобы достичь общей цели. Когда есть сплоченность - проект сходится к успеху (в учебном процессе это выражается в оценке).

Что, в итоге, мы имеем в результате такой формы обучения:

- академический прогресс: из позиции преподавателя студент часто усваивает те знания и умения, которые не мог или не стал осваивать из позиции студента;
- усвоенные знания после того, как они были преподаны другим, становятся значительно более глубоко понятными и систематизированными;
- рождаются интеллектуальные решения, позволяющие выполнить рабочие задания быстрее, проще и дешевле;
- освоение социальных навыков помощи, поддержки, положительного оценивания;
- рост самоуважения и самодисциплины за счет освоения позиции лидера, влияющего на реальное благополучие других людей;
- более уважительное и с пониманием отношение к преподавателю.

Помимо преимуществ, предоставляемым студентам, работа в команде много дает и преподавателю: наблюдение за работой студентов, взаимодействие в процессе совместной работы, подготовка к занятиям и их обсуждение повышают профессиональный уровень и расширяют методический кругозор членов команды.

#### *Список литературы*

1. Дафт Ричард Л. Менеджмент / пер. с англ. В. Вольского, С. Жильцова, Д. Раевского. СПб.: Питер, 2000. С. 562.
2. ТепЗ. Предпринимательское лидерство. Иницируй инновации, быстрые перемены и веи за собой людей! (на спирали). М.: Эксмо, 2007. 96 с.

УДК 37.086

*Елена Николаевна Худотеплова*  
*Оренбургский педагогический университет*

#### ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ГРАМОТНОСТЬ УЧИТЕЛЯ<sup>©</sup>

Именно ответственностью за судьбу каждого ученика, подрастающего поколения, общества и государства характеризуется учительская должность. Какими будут результаты труда педагога сегодня, таким будет наше общество завтра. Трудно представить себе другую деятельность, от которой так много зависит в судьбе каждого человека и всего народа.

Главная функция учителя - управление процессами - обучения, воспитания, развития, формирования. Не учить, а направлять учение, не воспитывать, а руководить процессом воспитания, и чем он отчетливее понимает эту главную функцию, тем больше самостоятельности, инициативы и свободы предоставляет своим ученикам. Настоящий мастер своего дела остается в учебно-воспитательном процессе как бы «за кадром» за пределами свободно осуществляемого учениками, а на самом деле - управляемого педагогом выбора.