

УДК 378. 184

ПОДГОТОВКА БУДУЩИХ ЭКОНОМИСТОВ К ВНУТРИКОМАНДНОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ В ПРОЦЕССЕ УЧЕБНО-ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Е. И. Тычинина

*Волгоградский государственный аграрный университет**Поступила в редакцию 15 апреля 2020 г.*

Аннотация: статья посвящена исследованию условий формирования компетентности внутрикомандного взаимодействия у будущих экономистов. На материале учебно-деловой игры «Проект студенческого кафе» показаны педагогические средства актуализации у студентов смысла командной деятельности, представления о ее правилах и опыта участия при выполнении экономического проекта.

Ключевые слова: компетентность, команда, командообразование, внутрикомандное взаимодействие, экономические проекты, учебно-деловая игра.

Abstract: the article is devoted to the study of the conditions for the formation of competence of internal teamwork among future economists. The article on the material of the educational and business game "Student Cafe Project" shows pedagogical tools for actualizing students' sense of teamwork, an idea of its rules and experience of participating in teamwork in the implementation of an economic project.

Key words: competence, model, team, team building, team interaction, economic projects, educational and business game.

Введение. Развитие интеллектуальных прорывных технологий формирует запросы на мобильность специалистов, их готовность к командным формам работы и другим новшествам. Профессионалу будущего необходимо взаимодействовать с искусственным интеллектом [1], проявлять независимость своего мышления.

Компетентность внутрикомандного взаимодействия в экономической сфере соответствует специфике современной экономической деятельности [2] и предполагает готовность применять социально-экономические знания при коллективной или сетевой разработке инновационных проектов, умение проводить комплексные исследования, распределяя между членами команды различные функции [3].

Анализ работ, посвященных проблемам формирования готовности к командным формам деятельности, позволяет определить компетентность внутрикомандного взаимодействия как интегративное свойство личности, проявляющееся в готовности решать профессиональные задачи, требующие совместных усилий, целостного включения в создание совместного продукта. Несмотря на большой массив исследований в этой области,

сущность командной деятельности и условия подготовки к ней изучены недостаточно [4]. В данной статье представлено исследование, в котором сделана попытка выявить некоторые условия формирования компетентности внутрикомандного взаимодействия на примере учебно-деловой игры, проведенной со студентами бакалавриата экономического профиля.

База и методы исследования. Исследование проводилось со студентами (Волгоградский филиал АОЧУ ВО «Московский финансово-юридический университет – МФЮА», 3 курс, дисциплина «Бизнес-проектирование», ФГБОУ ВО «Волгоградский ГАУ», 2 курс экономического факультета). Методы, использованные в исследовании: наблюдение, анкетирование, тестирование с применением уровневой шкалы, анализ ситуаций, педагогический эксперимент, интроспективные методы.

Ход и результаты исследования. Исходным пунктом исследования было наше самоопределение в отношении содержания понятия команды. Специфика команды заключается в том, что это самоорганизующееся объединение, которое нельзя создать формальным способом [5; 6]. Ее членам присуще чувство сплоченности, симпатии и привязанности, высокая внутренняя мотивация,

согласованность принимаемых решений, авторитет руководителя, распределение ролей для оптимального достижения результатов [7; 8].

С учетом этих особенностей командной деятельности и характеристик компетентности как высшего уровня готовности к выполнению своих функций (И. А. Зимняя, А. М. Новиков, В. В. Сериков, А. В. Хуторской) исследуемую компетентность можно представить единством ценностно-смысловой направленности на командное взаимодействие, принятия его как инструмента самореализации, знаний об особенностях профессиональной деятельности, реализуемой в командной форме, самооценки своих действий с позиций данных критериев.

Как мы предположили, логика развития компетентности внутрикомандного взаимодействия соответствует общим закономерностям командообразования. Однозначного представления о такого рода закономерностях у исследователей этой проблемы нет. Поэтому мы постарались выделить некоторые общие принципы и условия командообразования, отмечаемые большинством авторов (Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева, Н. Е. Равикович, D. Diaz Granados, P. Matous, J. Pollack, M. L. Shuffler и др.): ясная цель, мотивы взаимных симпатий, стимулы карьеры и самоутверждения, доверие [9].

Проведенное нами исследование было посвящено анализу возможностей проектной деятельности в формировании у студентов бакалавриата экономического профиля компетентности внутрикомандного взаимодействия. В ходе опытно-экспериментальной работы предполагалась проверка гипотезы об условиях формирования компетентности внутрикомандного взаимодействия. В качестве таких условий предполагались: демонстрация преимуществ командного способа взаимодействия при создании и реализации экономического проекта перед несогласованными действиями «одиночек»; актуализация потребности в признании со стороны команды [5]; создание ситуаций выбора своей роли и ее реализации; выявление на собственном опыте эффективных способов взаимодействия [10].

Гипотеза задавала и логику процесса формирования компетентности внутрикомандного взаимодействия: последовательное осознание преимуществ командной формы взаимодействия, обретение опыта выбора своей роли, ответственность за общий результат как за личный успех [11].

На констатирующем этапе эксперимента мы выявили распределение обучающихся в экспериментальной и контрольной группах по уровням готовности работать в команде. В скобках при-

ведены показатели для контрольной группы. На низком уровне находится 31 % (36 %), на среднем – 42 % (39 %) и на высоком – 27 % (25 %). Экспериментальная группа работала при наличии нашего «незаметного сопровождения», контрольная действовала без внешнего сопровождения, имея лишь поставленное задание.

Исследование проводилось в процессе учебно-деловой игры, предполагавшей разработку экономического проекта при создании бизнес-плана студенческого кафе. Нами отслеживалось развитие таких показателей изучаемой компетентности, как: понимание профессиональной и личностной значимости командного взаимодействия; соответствие установкам команды; поддержка в затруднительных ситуациях. Компетентность внутрикомандного взаимодействия рассматривалась в единстве со специальными компетенциями будущего экономиста как предпосылками его профессиональной эффективности.

Первая исследовательская задача, которая стояла перед нами, – определить, способны ли студенты построить замысел командной работы и как помочь им овладеть этим умением. Для этого мы предложили экспериментальной группе сформулировать концепцию кафе посредством мозгового штурма. Свои идеи студенты записывали на стикерах и размещали на одной части доски, после обсуждений и интеграции идей переносили их в другую часть. Такой наглядно-действенный прием движения от индивидуальных точек зрения к командным решениям помог визуально фиксировать вклад каждого, а нам наблюдать процесс становления опыта первого совместного решения.

Как было замечено нами далее, подобный прием способствовал порождению у представителей начального уровня сформированности компетентности внутрикомандного взаимодействия частичного понимания своей причастности к становлению проекта. Тех, кто стремился проявить себя как активный участник дискуссии, мы отнесли к среднему уровню, а стремившиеся довести решение до конца проявляли уже на данном этапе признаки высокого уровня компетентности.

Мозговой штурм показал в целом невысокую готовность членов команды взаимодействовать. Это выразилось в частичном принятии во внимание мнения других членов команды, попытках навязать свое мнение и занять доминирующие позиции.

Итак, при решении первой исследовательской задачи (об условиях успешности действий в команде, направленных на разработку бизнес-идеи) были получены выводы: студенты успешнее включаются в построение образа бизнес-объекта,

если четко поставлена цель, имеются ориентиры для движения их мысли, задаваемые лидером, процесс создания совместного результата представлен наглядно.

Второй исследовательской задачей для нас было определение условий, при которых осваивается построение плана команды и своей собственной роли в его реализации. В экспериментальной группе для распределения ролей и ресурсов мы попросили лидера провести обсуждение по следующему сценарию. На доске написать два вопроса: в левой колонке «Что должна сделать команда, чтобы проект считался успешным?» Прозвучали идеи о том, как выпускать продукцию лучше, чем у конкурентов, сделать хорошую рекламу и др. В правой части доски был вопрос: «Что должен сделать каждый для команды?» Ответы были размещены на стикерах. Таким образом, наглядно были представлены цели команды и функции исполнителей. Благодаря распределению таким способом ролей в команде студенты лучше осознали и сам процесс создания экономического продукта. Происходит, так сказать, понимание через персональное действие. Как мы полагали, это можно рассматривать как следующий шаг в процессе командообразования.

Следующий вопрос, который требовал исследования, – это условия усвоения будущими участниками командной деятельности норм поведения в условиях внутрикомандных разногласий или даже конфликтов. С учетом целей нашего исследования важно было предложить студентам попытаться самим найти способы разрешения конфликтов. В экспериментальной группе мы старались исподволь подвести студентов к пониманию того, что необходимо продуктивно договариваться друг с другом.

Продвижению в освоении опыта взаимодействия, как нам представляется, способствовало то, что будущие экономисты, видя угрозу возникновения конфликтной ситуации, сами пришли к необходимости формулирования правил взаимодействия. Прирост числа организаторов таких действий говорил об увеличении числа студентов высокого уровня сформированности компетентности внутрикомандного взаимодействия.

Следующая исследовательская задача состояла в том, чтобы выяснить условия, при которых появляется такое важное для интеграции в команду качество, как потребность в ее признании. С этой целью мы предложили экспериментальной группе определить ценности проекта. По сути, мы продолжали стимулировать развитие у будущих экономистов опыта самоопределения в команде. Наряду с обсуждением мы предложили членам

команды указать три личностных качества, необходимых субъекту экономического проектирования. Представители высокого и среднего уровней сформированности компетентности наиболее часто называли: коммуникабельность, готовность оказать помощь, профессионализм, изобретательность. Представители начального уровня – активность, отзывчивость, целеустремленность. После этого студенты описали модели поведения, которые они хотят видеть у других при реализации этих ценностей.

Наконец, завершающей и, по сути, главной задачей исследования было уяснение того, как овладение умениями внутрикомандного взаимодействия влияет на эффективность профессиональной подготовки экономистов. В качестве очередной «вводной» в учебно-деловую игру студентам экспериментальной группы были предложены кейсы для всей команды, требующие финансовых вычислений. Такие же кейсы были предложены и контрольной группе, но ей не оказывалась ориентировочная поддержка. Преподаватель ограничился учебными вопросами. В качестве признаков продвижения в развитии формируемой компетентности нами отмечены: мотивированное принятие деловых правил, понимание своих задач и обязанностей.

Все продвижения в овладении новой компетенцией фиксировались нами. К примеру, отметив, что представители начального уровня при решении расчетно-финансовых задач начали свободно договариваться о взаимодействии и обращались за помощью, мы фиксировали их переход на средний уровень. Признаками повышения уровня были также: проявления инициатив, утрата боязни критики (переход с начального уровня на средний), овладение технологией мозгового штурма. Стремление к своевременности исполнения своих заданий означало переход со среднего на высокий уровень.

Итоговое распределение студентов по уровням сформированности компетентности внутрикомандного взаимодействия выглядело следующим образом: на низком уровне оказались 18 % (37 %) студентов, на среднем – 53 % (45 %) и на высоком – 29 % (18 %).

Заключение. Проведенное исследование показало, что такой проектно-игровой способ формирования компетентности внутрикомандного взаимодействия у бакалавров экономического профиля обладает возможностями совмещать процесс формирования собственно профессионального опыта с опытом сотрудничества и «работы на команду». Полученные нами результаты показывают, что процесс формирования не может

протекать спонтанно, т.е. путем механического объединения студентов «в команду», и постановкой перед ними даже увлекательной и профессионально значимой проблемы нельзя добиться успешного формирования опыта работы в команде. Требуется «незаметное» сопровождение, осуществляемое преподавателем в соответствии с заранее намеченной моделью этого процесса, отражающей условия формирования компетентности внутрикомандного взаимодействия.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Miller R.* Technology Robots Are Coming for Jobs of as Many as 800 Million Worldwide / Rich Miller // Bloomberg – 2017. – URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-11-29/robots-are-coming-for-jobs-of-as-many-as-800-million-worldwide> (дата обращения: 01.02.2020).

2. *Гриффин П.* «Навыки XXI века»: новая реальность в образовании / П. Гриффин. – 2016. – URL: http://erazvitie.org/article/navyki_xxi_veka_novaja_realnost (дата обращения: 01.02.2020).

3. Новая технологическая революция : вызовы и возможности для России : экспертно-аналитический доклад / В. Н. Княгинина. – Москва, 2017. – URL: <https://www.csr.ru/wp-content/uploads/2017/10/novaya-tehnologicheskaya-revolutsiya-2017-10-13.pdf> (дата обращения: 01.02.2020).

4. *Сериков В. В.* Особенности формирования компетентности внутрикомандного взаимодействия /

В. В. Сериков, Е. И. Тычинина // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2017. – № 6(45). – С. 104–116.

5. *Стэк Л.* Вместе быстрее. 12 принципов командной эффективности / Л. Стэк. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 272 с.

6. *Субботина А.* Как подготовить «трансфессионала» XXI века / А. Субботина // Наука и жизнь. – 2017. – № 1. – URL: <https://www.nkj.ru/open/32497> (дата обращения: 01.02.2020).

7. *Page D.* Team-building tools for students / D. Page, J. G. Donelan // Journal of Education for Business. – 2003. – № 78(3). – P. 125–128. doi:10.1080/08832320309599708

8. *Shuffler M. L.* There's a Science for That : Team Development Interventions in Organizations / M. L. Shuffler, D. DiazGranados, E. Salas // Current Directions in Psychological Science. – 2011. – № 20(6). – P. 365–372. doi:10.1177/0963721411422054

9. Top 10 Teamwork Skills for Resumes. – URL: <https://www.resumecoach.com/teamwork-skills-on-your-resume-list-and-examples/> (дата обращения: 01.02.2020).

10. *Шервин Д.* Как создать настоящую команду : алгоритмы и процедуры, повышающие эффективность работы / Д. Шервин, М. Шэрвин. – Москва : Альпина Паблишер, 2019. – 160 с.

11. *Фейдл Ч.* Четырехмерное образование / Ч. Фейдл, М. Блик, Б. Триллинг. – Москва, 2017. – URL: http://nios.ru/sites/nios.ru/files/poleznoe/4D_Education_0.pdf (дата обращения: 01.02.2020).

Волгоградский государственный аграрный университет

Тычинина Е. И. – старший преподаватель, стажер ФГБНУ «Институт стратегии развития образования РАО»

E-mail: tichinina-ekaterina@yandex.ru

Volgograd State Agrarian University

Tichinina E. I. – Senior Teacher, Trainee of the Institute for Strategy of Education Development (Ised) of the Russian Academy of Education

E-mail: tichinina-ekaterina@yandex.ru