

УДК 37.043:159.98

ББК 74.04:87.77

Sevostianov Yuriy Olegovich,
 candidate of psychological sciences, associate professor
 of the department of philosophy, history, sociology
 of Volgograd Business Institute,
 Volgograd,
 e-mail: stingrey@aport2000.ru

Севостьянов Юрий Олегович,
 канд. психол. наук, доцент кафедры
 философии, истории, социологии
 Волгоградского института бизнеса,
 г. Волгоград,
 e-mail: stingrey@aport2000.ru

ИЗМЕНЕНИЕ ПСИХОСЕМАНТИЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ ГОТОВНОСТИ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ У СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ «ТЕХНОЛОГИЯ» И «СЕРВИС»

CHANGE OF PSYCHO-SEMANTIC STRUCTURE OF WILLINGNESS TO WORK IN A TEAM OF STUDENTS OF DIRECTION «TECHNOLOGY» AND «SERVICE»

В статье рассматриваются проблемы формирования аспектов социальной компетентности, в частности изучается готовность работать в команде, у специалистов в области сервиса и технологии. Раскрывается проблема команды и командообразования. Выделяются недостатки стихийного освоения студентами такого аспекта социальной компетентности, как готовность к работе в команде. Обосновывается необходимость специального обучения навыкам работы в группе. В статье представлены некоторые особенности и итоги обучения, а также результаты изучения психосемантической структуры сознания студентов, прошедших и не прошедших курс обучения психологии малых групп и командообразованию, полученные с помощью факторного анализа.

This article discusses the formation of aspects of social competence, in particular, willingness to work in a team of the experts in the field of service and technology. It reveals problems of teams and team building. The shortcomings of spontaneous mastering by the students of such aspect of social competence as willingness to work in a team are outlined. The necessity of special training of skills of the group-working is justified. This article presents some of the features and learning outcomes, as well as the results of studying the psycho-semantic structure of students' consciousness who have and have not taken training in psychology of small groups and team building obtained by means of factor analysis.

Ключевые слова: команда, командообразование, малая группа, группа-команда, работа в команде, обучение, развитие компетенции, сервис, социальная компетентность, психосемантическая структура, психосемантические методы.

Keywords: team, team-building, small group, group-team, team working, training, development of competence, service, social competence, psycho-semantic structure, image of the world, signification, psycho-semantic methods.

В современном мире рынок труда стал предъявлять все более согласованные требования к сотрудникам. Одним из таких требований является способность решать задачи, решить которые в одиночку невозможно. Работодателю необходим работник, в послужной список которого должны входить и такие ключевые компетентности, как умение общаться с людьми, способность работать в команде. Но специалисты не всегда обладают подобной компетенцией, особенно если

ее развитию в учебных заведениях не уделялось должного внимания. Современные технологии (социальные сети, мобильная связь и др.) больше рассчитаны на диадное взаимодействие, чем на командные решения задач, что препятствует естественному фону выработки навыков работы в команде. Учебные заведения, хотя и предлагают групповые формы работы (например, проектная деятельность), не всегда акцентируют внимание на психологической составляющей развития соответствующей компетенции.

В современной психологии существует несколько точек зрения на то, что же является командой и каким образом должен проходить процесс командообразования [см., например: 1; 2; 3]. Общими для всех команд являются следующие факторы: наличие общей цели для всех участников, открытые и ясно понимаемые всеми участниками нормы взаимодействия и выполнения деятельности, нацеленность на общий результат, достижение которого зависит от каждого участника, максимальное использование ресурсов участников, проработанные и осознанные роли, наличие структурированного и открытого взаимодействия. Наличие данных факторов дает возможность участникам решать наиболее сложные задачи и достигать такого результата, который не может быть достигнут поодиночке.

Основой процесса командообразования является прохождение группы-команды через четыре основные стадии: стадия ориентации и проверки (forming); стадия позиционирования (storming); стадия организации (norming); стадия эффективной работы и дифференциации (performing). Прохождение команды через эти стадии называют групповой динамикой. Почему именно данный процесс лежит в основе командообразования? Большинство специалистов считает, что настоящая команда может стать таковой, лишь преодолев препятствия, стоящие в начале ее развития, такие как недоверие людей друг другу и медлительность в принятии на себя ответственности за общее дело. Но именно борьба с трудностями развивает доверие и сплачивает группу. Кульминационной точкой командообразования является переход группы на продуктивный этап своей деятельности, где предмет работы становится главной фигурой профессионального восприятия каждого члена группы. Подобную группу уже можно называть командой [3].

Часто процесс перехода группы с одной стадии на другую происходит стихийно, без управления и организации как руководителем, так и самими участниками команды. Неудивительно, что большинство учебных и профессиональных групп годами существуют на начальных стадиях, хотя про-

фессиональные задачи требуют от них более высокого уровня развития. Наши наблюдения за студенческими группами и их функционированием при решении сложных задач показывают, что эта проблема особо актуальна для них. С одной стороны, студенческие группы часто сталкиваются с необходимостью решать задачи совместно, на командном уровне. Наиболее часто подобные задачи встают перед ними на практике, семинарах и практических занятиях. С другой стороны, в рамках профессионального обучения студенты должны овладевать компетенцией в создании, управлении командой, умением сотрудничать в рамках командного взаимодействия, так как это является важной компетенцией в большинстве профессий. Однако такого опыта студенты в рамках обучения в вузе получают недостаточно. Это происходит и выражается в том, что большинство студенческих групп к выпуску находятся либо на первой, начальной стадии, либо на второй, конфликтной. Для этого есть важное объективное условие. Как мы указывали выше, одним из важнейших элементов в процессе командного построения является наличие общей для всех участников цели. В обучении это явно не проявляется, так как каждый студент нацелен на свое обучение (или имеет какие-то другие цели) и никак не связан с результатом образования других студентов. Субъективными условиями «зависания» группы на ранних стадиях являются отсутствие навыков структурированного взаимодействия, проработанных ролей и других необходимых для построения команды элементов.

Данные особенности обучения приводят к тому, что студенты в процессе подготовки в вузе чаще всего не овладевают такой важной компетенцией, как способность работать в команде. По крайней мере, для этого целенаправленно не создаются условия. Компетентность — совокупность личностных качеств ученика (ценностно-смысловых ориентаций, знаний, умений, навыков, способностей), обусловленных опытом его деятельности в определенной социальной и личностно значимой сфере [4]. Хотелось бы отметить, что под компетенцией мы понимаем набор моделей поведения, которые человек должен использовать для эффективного решения встающих перед ним задач. Компетенции — это обобщенные способы действий, обеспечивающие продуктивное выполнение профессиональной деятельности. Компетентность представляет собой язык высококачественного выполнения работы [5; 6].

Исходя из изложенных проблем мы построили свой курс «Психология групп и командообразование», состоящий из девяти практических занятий. Данный курс входит в учебный план подготовки бакалавров направления «Технология» Волгоградского социально-педагогического университета в соответствии с ФГОС ВПО. Курс был разработан в соответствии с требованиями компетентностного подхода в процессе прохождения автором повышения квалификации по программе «Компетентностный подход в работе преподавателя высшей школы» на факультете повышения квалификации и переподготовки работников образования Волгоградского государственного социально-педагогического университета. Все блоки рабочей программы структурированы в соответствии с главной целью — создать среду по освоению студентами рассматриваемой нами компетенции. Проблему общей цели мы предполагаем решить с помощью групповых дискуссий, кейсов и упражнений. Если раньше они использовались как отдельные элементы на занятиях, то теперь эти способы стали ключевыми в организации занятий. Только полное включение всех студентов в работу позволит каждому из них достичь результата. Те студенты, которые подходят к занятию

без образовательных целей, станут инициаторами групповой динамики, что станет хорошим дополнительным материалом для работы.

Следующей проблемой при разработке курса с поставленной целью, заключающейся в освоении студентами компетенции на предмет ее структуры. Теоретический анализ литературы по вопросам командообразования [1; 2; 3; 7], управления персоналом [8; 9] позволил выделить структуру рассматриваемой компетентности, которая легла в основу курса.

Результативность работы кроме стандартных методов оценки в вузе мы измерили с помощью психосемантических методов. С помощью данных методов реконструируются структуры субъективного опыта (систем значений и смыслов), на основе которого строится образ мира человека [10]. Различия в системах значений, отражающих психологию группы у студентов, изучающих соответствующий курс и не прошедших его, могут свидетельствовать о формировании компетентности работы в команде. Наше исследование основывалось на положении отечественных специалистов в сфере развития значения, что с развитием форм значений изменяется их структура [11]. Мы предполагаем, что усложнение системы значений (появление большего числа факторов) является результатом процесса обучения и отражает развитие соответствующей компетенции.

Таким образом, целью нашего исследования стало изучение у студентов психосемантической системы, отражающей компетентность работы в команде. В своем психолого-педагогическом исследовании мы сравнили две группы студентов очного отделения. В первую группу вошли 16 человек, обучающихся на третьем курсе по направлению «Технология» на факультете технологии и сервиса Волгоградского государственного социально-педагогического университета. У данных студентов был проведен курс по выбору «Психология группы и командообразование». Во вторую группу вошли 16 студентов третьего курса направления «Сервис» экономического факультета Волгоградского института бизнеса. Их обучение осуществлялось по стандартной программе дисциплин «Психодиагностика» и «Психологический практикум». Данные направления подготовки, конечно, существенно различаются по учебному плану. Однако стоит заметить, что общепсихологическая подготовка у них примерно одинаковая, включающая в себя прохождение курса «Психология». Студенты-технологи кроме общепсихологических знаний получили знания по психологии развития и педагогической психологии. Однако эти курсы практически не содержат материала по психологии малых групп и командной работы. Мы выбрали данные направления в связи с тем, что у студентов сервисных специальностей вопрос о развитии рассматриваемой нами компетенции стоит наиболее остро в соответствии с предъявляемыми профессиональными требованиями. С другой стороны, программы подготовки по направлениям «Технология» и «Сервис» имеют существенное сходство. В частности, рассматриваемая нами компетенция представлена у технологов как ОК-7 (готов к взаимодействию с коллегами, к работе в коллективе), а у студентов направления «Сервис» — ОК-9 (способность к работе в коллективе, в том числе применяя принципы и методы организации и управления малыми и средними коллективами). Это позволяет провести сравнительное исследование, хотя и с пониманием, что имеются существенные различия в обучении.

Студентам в конце занятий (у технологов это была дис-

циплина «Психология групп и командообразование», а у направления «Сервис» — «Психологический практикум») предлагалось заполнить бланк репертуарной решетки (методика Дж. Келли) [12]. В бланк входил ряд групп, опыт участия в которых был у студентов. Данные группы студенту необходимо было оценить по 7-балльной шкале, предварительно выделив 15 параметров для оценки. Параметры студенты выделяли сами, исходя из своего опыта описания групп. Данная процедура была призвана изучить семантическую структуру студентов в области психологии группы.

Параметров для анализа результатов репертуарной решетки существуют множество. В данной статье предлагаются для анализа количественные результаты факторного анализа. С помощью U-критерия Манна — Уитни мы обнаружили, что структура значений у студентов двух групп различается. Среднее количество факторов, включающих в себя разнообразные психологические группы, в которых студенты принимали участие, у студентов-технологов было равно 3,1. У студентов направления «Сервис» — 2,3 (различие значимо на уровне $p < 0,01$). Среднее количество факторов, полученных при анализе самой системы конструкторов (характеристик, выделяемых студентами при описании групп), у студентов-технологов составляло 3,9, а у студентов направления «Сервис» — 3,1 (различие значимо на уровне $p < 0,05$). Это свидетельствует о том, что обучение психологии групп повышает сложность структуры значений в сознании студента, что является основой развития у него компетентности работы с группой.

Конечно, нельзя думать, что навыки работы в команде будут полностью сформированы в ходе данных занятий. С одной стороны, студенты уже приходят с индивидуальным

опытом работы в команде, который необходимо учитывать. С другой стороны, ключевая компетентность предполагает ее формирование в течение длительного времени и в рамках различных курсов. Мы в данном курсе лишь закладываем основы формирования компетенции как научно-практического способа преобразования социальной реальности, которая в дальнейшем должна найти свой выход в других дисциплинах и деятельности студентов.

Другой проблемой становится вопрос о способах оценки уровня сформированности таких сложных компетенций, как социально-психологические. Хотя мы и рассматриваем компетенцию как набор поведенческих признаков, мы понимаем, что продемонстрировать напрямую такие компетенции не всегда возможно, что приводит к трудностям в оценке. В условиях вуза создать необходимую ситуацию, в которой студент продемонстрирует свою компетенцию, возможно разными способами. Метод кейсов, решения ситуаций — наиболее часто применяемый. Однако он оценивает лишь вербальный, осознанный уровень значения. Мы же предлагаем методы, позволяющие изучить более глубинные уровни семантического пространства, которое лежит в основе нашего поведения. Мы понимаем, что данные методы психосемантики также несовершенны и полностью не раскрывают компетентность человека, но очевидно, что возможно использовать их в диагностике компетенций будущих специалистов, в том числе таких сложных навыков, как работа с группой.

Таким образом, на наш взгляд, необходимо включить в подготовку специалистов направления «Сервис» обучение работе с группой либо в виде отдельных дисциплин, либо изменить их общепсихологическую подготовку, включив в нее формирование рассматриваемой нами компетенции.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Жуков Ю. М. Технологии командообразования: учеб. пособие для студентов вузов / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. М.: Аспект Пресс, 2008. 320 с.
2. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д. Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду. СПб.: Речь, 2003. 128 с.
3. Сартан Г. Н. Тренинг командообразования. СПб.: Речь, 2005. 187 с.
4. Хуторской А. В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов // Компетенции в образовании: опыт проектирования: сб. науч. тр. / Под ред. А. В. Хуторского. М.: Научно-внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007. С. 12—19.
5. Данилькевич А. В., Данильчук Е. В. Проблемы формирования информационно-коммуникативной компетентности при подготовке специалистов эстетико-гуманитарного направления в системе среднего профессионального образования // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 1 (22). С. 245—249.
6. Киселева Г. С. Модель компетенций как инструмент оценки эффективности системы переподготовки и повышения квалификации кадров // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 2 (27). С. 222—225.
7. Геллерт М., Новак К. Все о командообразовании: руководство для тренеров / Пер. с нем. М.: Вершина, 2006. 352 с.
8. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М.: Вершина, 2006. 224 с.
9. Красностанова М. В. Assessment Center для руководителей. Опыт реализации в российской компании, упражнения, кейсы / М. В. Красностанова, Н. В. Осетрова, Н. В. Самара. М.: Вершина, 2007. 208 с.
10. Серкин В. П. Методы психосемантики. М.: Аспект Пресс, 2004. 207 с.
11. Петренко В. Ф. Основы психосемантики. 2-е изд., доп. СПб.: Питер, 2005. 480 с.
12. Келли Дж. Психология личности. Теория личных конструкторов. СПб.: Речь, 2000. 256 с.

REFERENCES

1. Zhukov Yu. M. Technology of teambuilding: training manual for students / Yu. M. Zhukov, A. V. Zhuravlev, E. N. Pavlova. M.: Aspect Press, 2008. 320 p.
2. Zinkevich-Evstigneeva T. D. Effective team: steps to creation. Guide for those who want to create their own team. St. Petersburg: Rech, 2003. 128 p.
3. Sartan G. N. Training teambuilding. St. Petersburg: Rech, 2005. 187 p.
4. Hutorsky A. V. Definition of the general subject content and core competencies as a characteristic of a new approach to

the design of educational standards // Competence in Education: Experience of design: Collection of scientific work. / Ed. by A. V. Khutorskoy. M.: Research and Innovation Enterprise INEC, 2007. P. 12—19.

5. Danilkevitch A. V., Danilchuk E. V. Problems of formation of information-communicative competence while teaching the specialists of the aesthetic-humanitarian specialty in the system of secondary professional education // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2013. № 1 (22). P. 245—249.

6. Kiseleva G. S. Competency model as a tool for evaluation of effectiveness of the personnel re-training and raising the skill level system // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 2 (27). P. 222—225.

7. Gellert M., Nowak K. All of teambuilding: a guide for trainers: Translated from the German M.: Vershina, 2006. 352 p.

8. Samoukina N. V. Effective motivation of personnel with minimal financial costs. M.: Vershina, 2006. 224 p.

9. Krasnostanova M. V. Assessment Center for executives. Experience of implementation in the Russian company, exercises, case studies / M. V. Krasnostanova, N. V. Osetrova, N. V. Samara. M.: Vershina, 2007. 208 p.

10. Serkin V. P. Methods of psycho-semantics. M.: Aspect Press, 2004. 207 p.

11. Petrenko V. F. Fundamentals of psycho-semantics. 2nd ed., amended. St. Petersburg: Piter, 2005. 480 p.

12. Kelly G. Personality Psychology. The theory of personal constructs. St. Petersburg: Rech, 2000. 256 p.

УДК 811.111-26:372.881.111.1

ББК 81.2

Shirokikh Anna Yurievna,

candidate of philology, associate professor,
associate professor of the foreign languages department-4
of Financial University under the Government
of the Russian Federation,
Moscow,
e-mail: ashirokikh@mail.ru

Широких Анна Юрьевна,

канд. филол. наук, доцент,
доцент кафедры «Иностранные языки-4»
Финансового университета
при Правительстве РФ,
г. Москва,
e-mail: ashirokikh@mail.ru

ТИПОЛОГИЯ ОШИБОК И СИСТЕМАТИКА АСПЕКТОВ УЧЕБНОЙ СИТУАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА

TYOLOGY OF ERRORS AND SYSTEMATIZATION OF ENGLISH CLASSROOM ASPECTS

В статье обсуждаются ошибочные действия по овладению лингвистической, социокультурной, прагматической и стратегической компетенциями. Основой дихотомии ошибок автор считает статус коммуникантов в речевом акте, то есть продуцирование речи или ее восприятие. На этой основе выделяются репрезентативные и перцептивные ошибки. Пробелы в знаниях о языке, культуре, особенностях дискурса и прагматике высказывания, по мнению автора статьи, ведут к языковым, социокультурным, дискурсивным и прагматическим погрешностям. Особое внимание уделяется интонации и паузации в произношении, вариативности нормы языка, контекстуальной полисемии, переводу, межъязыковой омонимии и социокультурной обусловленности текстов. Выработаны ситуативный, социальный и когнитивный аспекты в подходе к учебной ситуации с целью устранения возможных ошибок в речи студентов.

The article looks upon errors in mastering linguistic, social and cultural, pragmatic and strategic competencies. The status of communicants in a speech act is seen as a basis for the first dichotomy of representational vs. perceptual mistakes. Lack of knowledge about the language, culture, peculiarities of a discourse and utterance pragmatics, in the author's point of view, may cause language, social and cultural, discourse and pragmatic errors. Special attention is paid to intonation and pausing in pronunciation, variability of language norms, contextual polysemy, translation, inter-language homonymy, social and cultural conditionality of texts. Situational, social and cognitive approaches to English classroom

situation are worked out in order to prevent possible errors.

Ключевые слова: репрезентация, перцепция, дискурс, прагматика, вариативность нормы, перевод, когнитивия, фонетика, лексика, семантика, морфология, синтаксис.

Keywords: representation, perception, discourse, pragmatics, variability of language norms, translation, cognition, phonetics, lexis, semantics, morphology, syntax.

Успешность профессиональной деятельности и востребованность специалиста на рынке труда зависит от сформированности межкультурной коммуникативной компетенции и языковых навыков. Данные исследования Министерства образования и науки РФ 2003 года, так же как и последующие опросы общественного мнения, подтверждают, что «35% выпускников планировали международную миграцию, 25% всех опрошенных за год до окончания высшего учебного заведения предпринимали активные действия по организации выезда за рубеж для работы», и данная тенденция растет [1, с. 200]. «Иноязычная подготовка, согласно новым стандартам третьего поколения, рассматривается как неотъемлемая составляющая подготовки специалистов и одновременно как совокупность взаимодействующих компонентов педагогической системы, обеспечивающей выпускникам получение знаний, формирование навыков и умений в различных видах профессиональной деятельности, а также комплекса компетенций, необходимых для дальнейшего развития личности профессионала» [2, с. 223].

Овладение межкультурной компетенцией, являющейся