

УДК 378.1

DOI 10.31483/r-109009

Аджиева Елена Михайловна

канд. пед. наук, заведующая кафедрой

Петренко Антонина Анатольевна

д-р пед. наук, доцент, профессор

ФГБОУ ВО «Рязанский государственный

университет им. С.А. Есенина»

г. Рязань, Российская Федерация

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИИ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ У СТУДЕНТОВ В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: в соответствии с ФГОС ВО в образовательном процессе вуза реализуются требования к формированию универсальных компетенций обучающегося, выражением которых являются его способности к проектированию и разработке программ, умение работать в команде и проявлять лидерские качества. Развитие компетенции командной работы у студентов в проектной деятельности соответствует целевым установкам развития современного образования в вузе. Актуальность проблемы обосновывается внедрением новых учебных дисциплин о проектной деятельности и командной работе, поиском эффективных способов их формирования в реальной педагогической практике. Цель исследования – определение уровней сформированности компетенции командной работы, необходимых для студентов в их профессиональной и личной жизни, рекомендаций (путей) по формированию исследуемой компетенции. Методы исследования: теоретические (анализ, обобщение научной литературы), практические (анкетирование, интервьюирование 214 студентов 2–5 курсов Рязанского государственного университета имени С.А. Есенина с использованием авторских вопросов по выявлению уровней сформированности когнитивных, деятельностных, мотивационно-ценностных компонентов компетенции командной работы, направленных на формирование универсальных компетенций буду-

щего специалиста, способного работать в профессиональных коллективах и решать поставленные задачи. В статье представлены результаты исследования по выявлению уровней сформированности компетенции командной работы студентов в условиях образовательного процесса вуза на основе ценностных ориентиров. Исследование показало, что стремление в реальной практике осуществлять работу в команде по четко определенным ценностным ориентирам недостаточно сформировано. Результаты исследования говорят о необходимости совершенствования образовательного процесса, технологии обучения, обновления содержания учебных дисциплин в исследуемом аспекте.

Ключевые слова: командная работа, компетенции, проект, этапы проектирования, компоненты компетенции командной работы.

Elena M. Adzhieva

candidate of pedagogic sciences, head of chair

Antonina A. Petrenko

doctor of pedagogic sciences, associate professor, professor

Ryazan State University named after S. Yesenin

Ryazan, Russian Federation

DEVELOPMENT OF TEAMWORK COMPETENCIES AMONG STUDENTS IN PROJECT ACTIVITY

Abstract: *in line with the Federal State Educational Standard, the university incorporates requirements for developing universal competencies, such as program design, teamwork, and leadership skills. Fostering teamwork competencies through project activities aligns with the university's goals for modern education. The importance of this issue is underscored by the introduction of new disciplines on project activities and teamwork, aiming to enhance pedagogical practices. The study aimed to assess students' teamwork competence levels essential for their professional and personal lives, and to provide recommendations for its development. Research methods included theoretical analysis and practical surveys of 214 students from the 2nd-*

5th courses at S.A. Yesenin Russian State University. The results highlighted students' readiness for teamwork based on their values. While various team-building activities are recognized, there is a lack of clear value orientations driving real-world teamwork. The findings emphasize the need to enhance educational processes, teaching methods, and curriculum content in this area.

Keywords: *teamwork, competencies, project, design stages, components of teamwork competence.*

Аджиева Елена Михайловна

педагогика аслахлахён кандидачё, кафедрина пуслалхё

Петренко Антонина Анатольевна

педагогика аслахлахён докторё, доцентё, профессорё

С.А. Есенин ячёллё Рязань патшалалх университетчё

Рязань, Рацсей Федерацийё

СТУДЕНТСЕН КОМАНДАРА ЁСЛЕС ПУЛТАРУЛАХЁ ПРОЕКТ ЁСЁНЧЕ АТАЛАННИ

Аннотаци. *Асла шкулан ФГОСёне килёшуллён, асла шкулан вёрену ёсёнче студентсен универсал пултарулахё мёнле пулмаллине катартакан требованисем пурнаслаланацсё. Вёсем мёнле иккенне асла шкулта вёренекенсен проектсемпе программасем тавас шайё, командаара ёслес пултарулахё тата ертсе пыру ханяхавё катартать. Студентсен командаара ёслес пултарулахё аталанма тивёс пурри асла шкулан хальхи вёренёвё аталанавён тёллевёсенчен тухса тарать. Ыйтаван паян кунхи пёлтерёшё проект ёсёне командаара тарашасине вёрентекен сёнё дисциплинасенчен тата вёсене педагогика практикине кёртмелли тухасла мелсене тупнинчен килет. Тёпчевён тёллевё – студентсем малаине профессуре тата харпяр хай пурнасёнче командаара ёслеме пёлнин шайёсене тупасси, тёпчекен пултарулаха аталантарас пирки сёнусем хатёрлесси. Тёпчев меслечёсем: тишкеру туни, аслалах литератури таралх пётёмлетни (теорире); С.А. Есенин ячёллё Рязань патшалалх университетчён 2-*

мёш-5-мёш курс студенчёмне ирттернё анкетайлав тата интервью (практикяра). Анкетасене тата интервью ыйтывёсене тёпчевсёсем хайсем хатёрленё. Ыйтусене студентсен шухайшлав манерне палартас, ку е въл кёрет ёс тавассин сълтавлэхёне тёллевлэхне тупас шухайшна сырнй, пулас специалистсен профессионалсемне командйра ёслес, палартнине пурнйслас пултарулахён нумай енлэхне палартма йслайланй.

Статьяра авторсем аслй школ вёрентёвён пахалых енёсене тёне хунй та студентсен командйра ёслес пултарулахё аталаннин тёрлё шайне илсе кйтартнй. Тёпчев результатчё тйрйх, студентсен проекта кйтартнй пахалыха тёне хурса ёслес йнтйлавё аталанса ситмен. Тёпчев результатчём вёрену ёсне-хёлне, вёренту технологине сёнетсе лайхлатмалли синчен калассё, вёрену дисциплинисен содержанине пирён тёпчеве шута хурса сёнёлёх кёртме сълтав пуррине ёнентерессё.

Тёп сймахсем: *командйра ёслени, пултарулах (нёлу-хйнаху, компетенци), проект тапхйрёмем, командйра ёслес пултарулахён пайёмем.*

Введение

В современной системе высшего образования, ориентированной на повышение качества и конкурентоспособности выпускников, в условиях внедрения практико-ориентированного содержания на основе компетентностного подхода и использования практико-ориентированных технологий в учебно-воспитательном процессе подготовки будущих педагогов особенно актуальным является формирование компетенции командной работы у студентов как специфического инструмента, развивающего способности к взаимодействию в социуме, демонстрирующего возможности коллективной деятельности в решении сложных задач в условиях современной действительности. В соответствии с требованиями ФГОС ВО качественное образование – это не только сформированные профессиональные и общепрофессиональные компетенции, но и универсальные, основными характеристиками которых являются системное и критическое мышление, развитые умения работать в команде и проявлять лидерские качества с учетом межкультурного и коммуникативного аспектов межлич-

ностных отношений. Командная работа всегда предполагает разработку, проектирование и реализацию задуманного проекта, что в условиях современной профессиональной деятельности является неотъемлемой характеристикой хорошего работника. Проблема развития компетенции командной работы усугубляется внешним негативным воздействием информационного поля, пропагандирующего принципы индивидуализма, эгоизма, гедонизма, что затрудняет коммуникацию участников трудовых (учебных) коллективов. Научные исследования в области изучения командообразования проводились в различных сферах деятельности – управленческой, социальной, психологической и педагогической: о стратегии управления образованием, руководстве и лидере говорится в трудах Д.А. Донцова, Т.Л. Клячко, С.Г. Синельникова-Мурылева [Донцов, 2024; Клячко, 2018], об общей теории управления говорят О.А. Шклярова, Н.Л. Галеева, О.П. Осипова [Шклярова, 2021], о социально-психологическом климате коллектива – Т.Ю. Базаров, А.В. Пономарев, Н.В. Попова, В.М. Коноваленко, В.И. Слободчиков [Базаров, 2024; Пономарев, 2024; Коноваленко, 2024; Слободчиков, 2010]. При этом анализ теорий и практик развития компетенций студентов в командной работе выявляет следующие противоречия:

– между осознанием педагогами вузов необходимости подготовки конкурентоспособных специалистов, умеющих работать в команде и неразработанностью научно-методических подходов к процессу формирования компетенции командной работы у студентов;

– между потребностью студента быть успешным на рынке труда и недостаточно сформированной у него компетенцией командной работы как неотъемлемой характеристики результативного выполнения будущих профессиональных функций;

– между необходимостью использовать компетенцию командной работы будущим специалистом и пассивностью студентов в ее овладении.

Данные противоречия продиктовали необходимость выявления уровней сформированности компетенции командной работы студентов и поиска эффективных условий их развития в вузе, что и определило цель данного исследова-

ния. Опыт внедрения технологий командообразования в образовательный процесс высшей школы в России показывает, что постижение научных знаний, осмысление и продуцирование новых знаний и творческих решений происходит гораздо продуктивнее, когда студенты работают как команда единомышленников, когда ее лидеры имеют возможность влияния и организации коллектива на свершение поставленных задач. Все это определяет сущность компетенции командной работы студентов как их способность и готовность к взаимодействию с членами коллектива на основе гуманных и культурологических, межкультурных и этических ценностей по разработке и реализации целей и задач, где инициативность, ответственность и целеустремленность каждого обеспечивают организованную и согласованную работу команды в любых нестандартных ситуациях учебной и внеучебной деятельности.

Обращение к проектной деятельности как эффективной технологии формирования компетенции командной работы несомненно будет способствовать развитию студентов, причем во всех видах проявления активности: аудиторной, внеаудиторной, социальной, волонтерской, научно-исследовательской, творческой работе. Внедрение проектной деятельности в вузе актуализировано ФГОС ВО, особенно по направлению подготовки «Педагогическое образование». В стандарте выделен особый тип профессиональной деятельности – проектный. Кроме того, введение в образовательный процесс вуза учебной дисциплины «Основы проектной деятельности и командной работы» (2 курс) на всех направлениях подготовки, а также учебной дисциплины «Проектный менеджмент» способствует не только приобретению навыков проектирования, но и умений работать в команде. Четкие ориентиры учебных планов и появление новых дисциплин создают условия для развития компетенций студентов не только в области командной работы, но и в профессиональной и общепрофессиональной подготовке. Инициатива государства в области развития грантовой активности молодежи предлагает достаточно большие возможности для обучающихся в школах и вузах проявить себя в защите проектов федерального, все-российского и регионального уровней (3200 инициатив молодежи уже поддер-

жаны через гранты Росмолодежи в России, в которых участвуют ежегодно до 50 тысяч молодых людей на 50 грантовых площадках; фонд президентских грантов поддерживает молодежные проекты по различным направлениям: научно-техническое и художественное творчество, вовлечение молодежи в развитие своих территорий, развитие добровольчества и профориентации, бизнеса и проектной работы, другие социально ориентированные направления).

Как утверждают ученые, обучение будет способствовать развитию исследовательских способностей студентов более эффективно, если использовать инновационные технологии (педагогические ситуации, групповую работу, деловые игры, контекстное обучение и другие), осуществлять психолого-педагогическое сопровождение профессионального становления, содействовать развитию коммуникативной компетенции и психодиагностической культуры [Orekhova, 2019, p. 10]. Проектная и командная технологии стимулируют развитие студенческого взаимодействия, выступают как вид инноваций, способствующих созданию новых идей и способов деятельности.

Проектирование, как самостоятельный вид деятельности молодежи, предполагает активизацию работы студентов как команды на всех этапах ее технологически организуемых действий: мотивации, целеполагания, реализации и рефлексии, – каждый из которых будет эффективным, если осуществляется командное управление проектом.

Формирование мотивации целесообразно осуществлять путем коллективного обсуждения возможной тематики проекта, проблематики, определяющей недостаточность знаний и компетенций студентов в поиске способов ее решения.

Целеполагание как совместное определение будущего продукта и результата деятельности позволит добиться единого понимания, ради чего и зачем данный проект задуман, выявить потенциальные возможности объединения команды для достижения цели. Важно на этом этапе обеспечить вовлеченность в работу каждого и определить границы ответственности за порученное дело при планировании конкретных действий.

Реализация проекта невозможна без организованной деятельности команды, где каждое действие должно быть ресурсно обеспечено, план выполнен, а его результаты адекватно отрефлексированы, и на их основе разработаны корректирующие действия.

Рефлексивный этап сопровождается презентацией результатов работы команды. Процедура защиты, где лидеры команды совместно с ее членами как бы проживают проектную деятельность заново, позволяет продемонстрировать роль и значение в мероприятии каждого члена команды. Технологически определенная структура защиты проекта помогает достойно преподнести участникам и оценить жюри результат в его перспективном существовании. На всех этапах проектной деятельности становятся важными такие элементы компетенции командной работы, как:

- организация деятельности команды и оказание помощи (при ее необходимости) более подготовленными и профессиональными членами команды, ее лидерами;
- координация работы команды и модерация процедур согласования;
- поддержка и взаимозаменяемость в сложных ситуациях;
- коммуникация с различными представителями, общественными и административными организациями, заинтересованными в результатах проектной деятельности и др.

Изучение каждого элемента в ходе анкетирования позволяет провести полное исследование процесса формирования компетенции командной работы с ориентацией на проектную деятельность.

Материал и методы исследования

В качестве методов исследования были использованы: теоретические методы – анализ и обобщение научной литературы по социально-педагогическим аспектам командообразования в студенческой среде; практические методы – анкетирование (вопросы были разработаны на основе выявленных показателей каждого компонента компетенции командной работы студентов (мотивационно-ценностного, когнитивного и деятельностного) и представлены частично в

тестовом формате, а также в творческом (открытом), предлагающем студентам высказать собственное мнение по предлагаемым вопросам). Исследовались следующие показатели сформированности компонентов командной работы у студентов: когнитивный компонент – знания о технологиях командообразования с учетом особенностей студенческих групп, роли и значения команды в развитии студенческих коллективов в целом; деятельностный компонент – умение организации взаимодействия на основе педагогической культуры и готовность к учебной и социальной активности в общезначимых командных мероприятиях; мотивационно-ценностный компонент – стремление к работе в команде как личностная и социально значимая ценность, оказание взаимопомощи и поддержки как основы корпоративной культуры.

Результаты исследования и их обсуждение

Анализ научной литературы о компетенции командной работы в сфере образования показывает, что «применение технологий командообразования (тимбиндинга), командного менеджмента в образовательной организации практически любого уровня образования – жизненно важная задача. Командный характер образования основан прежде всего на взаимопомощи, на совместных проектах, на распределенных или сосредоточенных в одном пространстве рабочих группах» [Шклярова, 2021, с. 8]. Использование методик и технологий командообразования, системы управленческих решений в образовательной организации – очень важная и нужная задача. Командное взаимодействие в образовании ориентирует участников на взаимопомощь, взаимовыручку. В ходе организации и совместного проживания проектов будет осуществляться распределение ролей и функций, объединение всех участников коллективного взаимодействия. Команда школьников и студентов, педагогов и руководителей, других специалистов способна разрабатывать и реализовывать инновационные процессы, проекты, инициативы улучшения состояния различных объектов гораздо лучше, чем в ситуации единоначалия и директивного управления. Поэтому «поиск эффективной мотивации персонала становится актуальной научной проблемой, так как использование метода

«кнута и пряника», вознаграждения и наказания при управлении коллективом не всегда срабатывает» [Петренко, 2020, с. 127]. А «исходной нормой общности является устойчивая духовная связь между ее участниками, обеспечивающая понимание одной индивидуальности другой. Эта возможность реализуется только при условии постоянного общения, диалога, взаимного доверия и сопереживания. В общности люди встречаются, она создается совместными усилиями ее участников, они определяют нормы, цели, ценности, смыслы общения и взаимодействия» [Слободчиков, 2010, с. 4].

Главное достоинство командной работы состоит не только в формировании способности работать вместе, но и в развитии собственной субъектности, таких личностных качеств, как «рефлексия, внутренняя свобода выбора, уровень самоактуализации и самореализации в деятельности, уровень субъективного контроля, общее интеллектуальное развитие» [Акульчев, 2022, с. 9]. Данные идеи ученых подтверждают необходимость формирования готовности и способности работать в команде на когнитивном, деятельностном и ценностно-смысловом уровне, которые, как утверждает Т.Л. Клячко, должны быть едины в своем проявлении и конкретизированы, так как «метапредметные навыки, такие как умение работать в команде, рационально распоряжаться временем, искать нужную информацию и т. п. – это те качества, которые особенно ценят работодатели» [Клячко, 2018, с. 41]. Результаты проведенного исследования в данном аспекте представлены по каждому компоненту компетенции командной работы (когнитивному, деятельностному, ценностно-смысловому).

В ходе диагностики было проведено интервьюирование студентов (на основе авторской анкеты из 20 вопросов) по выявлению уровней сформированности компонентов компетенции командной работы у обучающихся на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина» (РГУ имени С.А. Есенина) (количество участников исследования – 214 студентов 2–5 курсов).

Соотношение респондентов было представлено следующим образом: 2 курс – 9,8% (21 студент), 3 курс – 25,2% (54 студента), 4 курс – 24,3% (52 студен-

та), 5 курс – 40,7% (87 студентов). Главным принципом анкетирования выступал принцип добровольности. Отсутствие студентов 1 курса объясняется тем, что дисциплина «Основы проектной деятельности и командной работы», согласно учебному плану, ведется на 2 курсе. Результаты анкетирования продемонстрировали не только разные уровни сформированности исследуемых показателей мотивационно-ценностного, деятельностного и когнитивного компонентов командной работы студентов, но и позволили определить отношение респондентов к такому виду взаимодействия. В качестве критериев оценки сформированности выделенных компонентов были определены высокий, средний и низкий уровни их развития. Содержательное наполнение каждого представлено в таблице 1.

Таблица 1

Уровни сформированности компетенции командной работы у студентов

<i>Компонент</i>	<i>Уровни и показатели сформированности компонентов</i>		
	<i>Высокий уровень</i>	<i>Средний уровень</i>	<i>Низкий уровень</i>
<i>Мотивационно-ценностный</i>	Студент уверен в продуктивности командной работы, всегда стремится добросовестно выполнять поставленные задачи, оказывает взаимопомощь и взаимовыручку в сложных ситуациях	Студент полагает, что работа в команде может дать для него положительный результат лишь при совпадении своих и командных целей; добросовестно работает, если его интересы не идут вразрез с интересом команды, при этом для него взаимопомощь и взаимовыручка не является главным критерием существования группы, однако он осознает их важность	Студент считает, что лучше самостоятельно выполнять работу, чем в составе команды, он отстранен от нее, плохо взаимодействует с другими участниками команды. По его мнению, взаимопомощь и взаимовыручка являются необязательными условиями для существования команды
<i>Когнитивный</i>	Студент обладает глубокими знаниями о функционировании, отличительных особенностях студенческого коллектива, знает	Студент обладает достаточными знаниями о функционировании, отличительных особенностях студенческого коллектива, знает	Студент обладает поверхностными знаниями о функционировании, отличительных особенностях студенческого коллектива,

	различные формы и виды командообразования, а также умеет применять их на практике, способен к творческому применению различных технологий командообразования в типичных и нестандартных ситуациях	основные формы и виды командообразования, а также способен применять их в типичных ситуациях	основных формах и видах командообразования, а также имеет затруднения в применении данных технологий на практике
<i>Деятельностный</i>	Студент имеет высокий уровень организованности внутри группы и межличностной коммуникации. При распределении ролей и обязанностей в команде добровольно берет большую их часть на себя, он является инициатором данного мероприятия	Студент имеет достаточный уровень организованности внутри группы и межличностной коммуникации, не всегда берет на себя часть обязанностей командной работы, может включаться в различные мероприятия, но не проявляет инициативы в их создании	Студент не демонстрирует организованности внутри команды, уровень межличностной коммуникации недостаточен для нормальной работы в команде; абсолютно пассивен в общей работе, часть обязанностей выполняется принудительно

Так, при анализе уровня сформированности мотивационно-ценностного компонента по показателю стремления студентов к командной работе подавляющее большинство продемонстрировало свое позитивное отношение к ней. По всей видимости, здесь оказали влияние изученные дисциплины «Педагогика», «Психология», «Технология и организация воспитательных практик», «Психология воспитательных практик», т.к. при их изучении использовался практико-ориентированный материал. Коллективная подготовка творческих заданий по дисциплинам, активность в общественной жизни вуза, разработка и проведение внеучебных мероприятий, умение распределить роли и ответственность, функционал – все это настраивало студентов на сотрудничество и взаимопомощь. В ходе выполнения практических заданий на рассредоточенной производственной тьюторской практике в школе, параллельно изучению вышеназванных предметов, студентам надо было организовывать взаимодействие с детьми, ре-

ализуя в конкретной педагогической деятельности уже сформированную компетенцию командной работы. Вот почему получились такие результаты: на вопрос «Как вы считаете, взаимопомощь и взаимоподдержка являются обязательным условием существования группы?» 85,6% (183 человека) респондентов ответили, что «взаимопомощь и взаимоподдержка являются обязательным условием существования группы». Лишь 14,5% (31 респондент) выбрали ответ: «взаимопомощь и взаимоподдержка второстепенны для группы, но важны». При ответе на вопрос «Как вы считаете, работа в команде способствует достижению ваших учебных целей и социально значимых задач?» респонденты подчеркнули, что «работа в команде всегда более продуктивна, чем по одиночке» – 30% (62 студента, «работа в команде может дать для меня положительный результат лишь при совпадении моих целей и целей команды» – 57% (122 студента), «самостоятельно я справляюсь со своими задачами гораздо лучше, чем в группе (команде)» – 14,5% (31 студента). Анализируя ответы на данный вопрос, можно сказать, что студенты ценят командную работу, если она не идет вразрез с их интересами, а значит студенты в большей своей части индивидуалисты и ценят свое личное пространство, в большей степени ориентируются в работе на собственные силы, при этом готовы идти на сотрудничество с внутренней установкой на собственную выгоду. Более явный уклон в сторону индивидуализма виден при ответе на вопрос «При возникновении различных трудностей и проблем в вашей группе как у Вас проявляется взаимопомощь?». Результаты ответов следующие: «каждый стремится выручить коллегу, помочь друг другу» – только 4,3% (2 студента), «каждый старается помогать, но не в ущерб своим интересам» – 71,5% (153 студента), «каждый старается помогать, бескорыстно» – 21,5% (46 студента), что говорит о том, что студенты в группе стараются приходить на выручку друг другу, но, если это не навредит их личным интересам. Более того, 21,5% (46 студентов) уверены, что каждый решает свои проблемы самостоятельно, а участие команды в этом незначительное. Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что студенты осознают важность командной работы, взаимовыручки и взаимоподдержки, однако реа-

лизация этого на практике достаточно проблематична. С одной стороны, ответы студентов показывают их стремление к ответственности, с другой – отсутствие желания и навыков коллективного взаимодействия, умения делегировать ответственность и распределять функционал.

Анализируя результаты уровней сформированности когнитивного компонента компетенции командной работы студентов по показателям знаний о технологиях командообразования в аспекте особенностей студенческих групп и роли команды в развитии коллектива, следует отметить достаточно высокий уровень его сформированности и недостаточность четких представлений о том, как применить эти знания с учетом особенностей конкретных студенческих коллективов. Например, ответы на вопрос «На Ваш взгляд, какие самые главные отличительные особенности студенческого коллектива?» были представлены в широком диапазоне выбора этих специфических характеристик, и лишь 28,5% (61 студент) отметили самый существенный его признак – «продолжительность существования, направленность на овладение компетенций, знаний, навыков, устойчивость, однородность, самоуправление», при этом вариант «краткосрочность существования, направленность на овладение профессией, неустойчивость, однородность, отсутствие самоуправления» выбрали 21,5% (46 студентов). Кроме того, в ходе интервьюирования были высказаны мнения о том, что «направленность на овладение компетенцией» не является важным признаком студенческой группы, респонденты просто игнорировали данный вариант «особенностей», что свидетельствует о недостаточности их знаний в области требований к результатам освоения основных профессиональных образовательных программ в вузе по федеральному государственному образовательному стандарту высшей школы, в котором представлена триада требований к ним: не только профессиональных, но и общепрофессиональных, а главное, универсальных компетенций.

85,5% опрошенных (185 студентов) в качестве основных видов командообразования в студенческой среде назвали «спортивные мероприятия, творческие мероприятия, интеллектуальные мероприятия, культурные мероприятия, неформальные встречи», при этом «спортивные мероприятия, творческие ме-

роприятия, интеллектуальные мероприятия» выбрали 14,5% респондентов (31 студент), а варианты «групповые мероприятия, медицинские мероприятия, военные мероприятия» не выбрал ни один из респондентов, что свидетельствует о достаточном уровне информированности участников исследования в данном аспекте. Такие результаты говорят и о профессиональной направленности образования в вузе. Выбор мероприятий может быть ориентирован на использование таких форм работы с детьми в дальнейшей педагогической деятельности.

Ответы на вопрос «На Ваш взгляд, какое значение имеет команда и командная работа в развитии студенческого коллектива?» респонденты говорили о том, что «команда и командная работа является важнейшим компонентом для образования студенческого коллектива, а также развития, сплочения и улучшения психологического климата в коллективе» – 64,5% (138 студентов); «команда и командная работа является важным, но не основным компонентом для образования студенческого коллектива» – 35,5% (76 студентов). Никто не высказал резко отрицательного мнения про отсутствие влияния команды на студенческую группу. Все это свидетельствует о позитивной направленности студентов на командную работу.

Анкетирование показало, что сформированность показателей деятельностного компонента командной работы у студентов вуза находится в основном на среднем уровне развития. Лишь ответы на некоторые из вопросов продемонстрировали пассивность и инфантилизм в жизни и профессиональной работе. Выявленная тенденция к росту показателя готовности к выполнению управленческой функции в группе при организации учебной и социальной деятельности в общезначимых делах и недостаточность сформированных умений взаимодействовать в команде на основе ценностных ориентиров вызывает особый интерес. Студенты понимают, что в команде можно достичь успеха, если слаженно работать, но не торопятся организовывать это взаимодействие друг с другом в реальной практике командной работы. Так, на вопрос «Как в Вашей группе происходит распределение ролей и обязанностей при организации мероприятия или подготовке к семинару?» респонденты отвечали так: «распределение про-

исходит добровольно, все изъявляют желание» – 7% (15 студентов), «распределение происходит добровольно, однако часть приходится распределять принудительно» отметили подавляющее большинство респондентов – 78,5% (168 студентов), «распределение происходит принудительно» выбрали 14,5% (31 студент). Данные ответы, говорят о том, что организация и проведение мероприятий происходит «добровольно – принудительно», не всегда учитывается мнение других при распределении ролей и обязанностей, либо студенты не изъявляют особого желания к ним. Тому «оправданием» могут служить два года пандемии, которые заставили каждого студента (обучающегося) жить изолированной, самостоятельной от сверстников жизнью: решать коллективные вопросы только через социальные сети, брать ответственность только за себя, выполнять задания, поручения индивидуально. К сожалению, тенденции системы образования в школе сегодня не всегда направлены на воспитание и развитие командного духа. Организация проектной деятельности в персональном исполнении, участие детей (молодежи) в конкурсах индивидуально не стимулируют развитие командного духа. Обучаясь в вузе, каждый студент в студенческой группе прежде всего отвечает сам за себя, для коллективного времяпрепровождения нет условий: отсутствие свободных аудиторий, занятия в две смены, совмещение работы с обучением многих трудоустроенных студентов, – все это не позволяет студентам развивать «командные отношения». Такое положение вещей подтверждает анализ ответов по показателю умений взаимодействовать на ценностных основаниях, который выявил недостаточность уровня его развития. На вопрос «Как организовано общение между студентами в Вашей группе?» респонденты ответили почти единогласно «группа поделена на микрогруппы, где общаются только внутри них» – 79,9% (171 студент), а варианты ответов «все в группе общаются между собой» и «общение в группе происходит только по учебным вопросам» остались без внимания респондентов – 0%. Данный результат говорит о том, что студенты общаются между собой, но их общение носит избирательный характер. Если оценивать дальнейшие перспективы, то возможны два варианта развития событий. Первый, это когда студенты смогут

установить контакт между членами группы. Стимулом к этому может послужить общая цель, проблема или какое-то событие, например, коллективная подготовка какого-то знаменательного события, проведение ответственного мероприятия. Вторым вариантом, когда по тем же причинам группа может еще больше раздробиться на подгруппы, что, естественно, негативно скажется на психологическом климате группы и командообразование в таких условиях будет затруднено или даже невозможно.

Результаты ответов студентов на вопрос «Какой характер носят конфликты в Вашей группе?» демонстрируют доброжелательный характер взаимодействия в группах: «конфликты в группе происходят редко и носят краткосрочный характер» – 78,5% (168 студентов); «конфликты в группе происходят часто, но носят краткосрочный характер» – 21,5% (46 студента); «конфликты в группе происходят часто и носят долгосрочный характер» не выбрал ни один респондент. Стремление к бесконфликтному общению в группе, а при их наличии – краткосрочность их присутствия в жизни студентов, говорит о желании их не допускать, стремлении к их разрешению, поиску компромиссов. Часто такая позиция предполагает конформный (соглашательский) тип поведения: меня не трогают, и я никого не трогаю, что стимулирует изоляцию человека от взаимодействий. Позиция сознательного избегания конфликтов предполагает перекладывание ответственности на плечи других участников общения или в результате безграничного миролюбия, или из-за равнодушия и пассивности. Обе эти характеристики не должны быть свойственны педагогу.

Таким образом, анализ результатов анкетирования по выявлению уровней сформированности исследуемых компонентов компетенции командной работы показал, что с позиции исследования ценностей такого вида деятельности есть понимание и стремление быть полноценным членом команды (коллектива), но при сохранении своих интересов, а главное, не в ущерб им. Когнитивный компонент свидетельствует о наличии знаний о командообразовании. Недостаточность представлений участников исследования о специфике коллективного взаимодействия внутри студенческих групп затрудняет поиск эффективных спосо-

бов работы в ней. Результаты анализа деятельностного компонента выявили существенные затруднения студентов при организации взаимодействия всей команды, распределении обязанностей и ролей, а также их предпочтения работать в микрогруппах.

Полученные результаты демонстрируют, что большинство респондентов имеют мотивацию к командной работе, но их деятельностное участие в ней достаточно разнополярно, а понимание специфики координации и кооперации в команде достаточно узко. Все это говорит, о необходимости осуществления целенаправленной и системной работы педагога, системы воспитательной работы вуза в целом по привитию необходимых навыков работы в коллективном взаимодействии в студенческой среде, об актуальности и востребованности данной работы в вузе.

Конкретные действия педагогических коллективов в вузе должны быть направлены на создание благоприятных социально-педагогических условий развития компетенции командной работы у студентов:

- гуманизацию студенческой среды: развитие равноправия и взаимоуважения студентов, корректное восприятие ценностей и идеалов каждого, формирование коллективных правил и принципов жизнедеятельности;
- включение студентов в активную проектную деятельность;
- использование инновационных технологий командообразования для формирования компетенций студентов.

Позитивным примером командной работы выступает волонтерская деятельность «Зеленого отряда» РГУ имени С.А. Есенина, который осуществляет выезды в районы области, работает по нескольким направлениям: сохранение исторической памяти, работа по развитию органов самоуправления. Участники отряда занимаются профориентацией молодежи, организацией культурно-досуговой деятельности, образовательным волонтерством, работают с пожилыми людьми, ветеранами. В целях пропаганды своей работы студенты распределяют функционал внутри команды по информационному обеспечению волонтерства, пропаганде добровольчества в молодежной среде, связям с обществен-

ностью, поиском спонсоров. Все активно участвуют в пропаганде здорового образа жизни. Студенты организуют различные мероприятия для жителей сельской местности. Так, например, был проведен костюмированный бал в одном из поселков Рязанской области ко Дню Победы 9 Мая. Подготовка к нему требовала от студентов компетенции командной работы: распределение роли, функционала по согласованию и оформлению места, условий проведения мероприятия, поиск и распределение необходимых финансовых и материальных ресурсов (костюмов), подготовка сценария и решение организационных вопросов проведения бала. Студенты репетировали, подбирали и сами изготавливали костюмы, настраивали аппаратуру и многое другое. Успех мероприятия стал результатом согласованной работы команды, где каждый ответственен за определенную сферу деятельности, выполняет свой функционал, поддерживает остальных в решении совместных задач и проблем, что, безусловно, способствует развитию компетенции командной работы у студентов.

Традиционные инструктивно-методические сборы (Инструктивка) являются ярким примером командной работы по подготовке к вожатской практике студентов 3 курса направления подготовки «Педагогическое образование». Лидерство студентов в подготовке и проведении сборов, как и их единение в процессе разработки и планирования мероприятий (организованный заезд, расселение, знакомство, проведение образовательной программы, соревнований, конкурсов и др.), применении творческих подходов в выборе форм, методов взаимодействия – неотъемлемая часть командной работы. При этом творчество студентов рассматривается «как способность представлять и разрабатывать новые способы решения проблем или выражать идеи, видоизменяя и синтезируя знания» [Опарина, 2023, с. 41]. Профессиональный выбор лидеров среди студентов, имеющих опыт работы в детском оздоровительном лагере, обеспечивает умелое взаимодействие в команде, дает возможность делегировать ответственность, выполнять четко свой функционал, помогать друг другу на основе взаимодополнения и взаимозаменяемости в сложных ситуациях, создавать положительный психологический климат [Аджиева, 2021]. Командная работа

учит студентов быстро решать организационные, бытовые вопросы, решать конфликтные ситуации, быть лидером, руководителем и исполнителем распоряжений старших. На сборах студенты приобретают полезный опыт командной работы, который формирует у них четкий ориентир на слаженную коллективную работу. В процессе подготовки студентов к вожатской практике на сборах элементами системной командной работы выступают: «деятельная забота об улучшении окружающей жизни; отношения творческого содружества разных поколений коллектива; регулярная смена руководителей всех уровней; включение всех членов (независимо от возраста, опыта, квалификации) в целеполагание, коллективное планирование и подведение итогов любой деятельности с обязательной позитивной оценкой каждого» [Ситников, 2011, с. 11].

Результаты формирования компетенции командной работы, как правило, обсуждаются на различных совещаниях, заседаниях кафедр, в том числе и на советах факультетов. Кроме того, в публикациях научных статей преподавателей и студентов по материалам конференций представляются результаты исследований о роли командной работы в студенческой жизни [Петренко, 2023].

Выводы

Проведенное исследование показало, что проблема развития компетенции командной работы у студентов в проектной деятельности остается актуальной и востребованной.

Результаты исследования по выявлению уровней сформированности компетенции командной работы в условиях образовательного процесса вуза показали, что у студентов имеются недостаточные представления о командообразовании. Выявлена необходимость осуществления целенаправленной работы педагогов со студентами, организации воспитательной работы вуза в целом по формированию необходимых навыков работы в команде.

Сегодня командная работа стала важнейшей частью образовательного процесса в вузе, а проектная деятельность проявлением его воспитательного и общественного влияния на социокультурное и экономическое пространство региона. Поиск эффективных условий развития командной работы в проектной

деятельности предполагает постоянное обновление рабочих программ, технологий обучения в соответствии с требованиями ФГОС ВО нового поколения.

Список литературы

1. Аджиева, Е.М. Развитие профессионально значимых качеств педагога в условиях детского оздоровительного лагеря / Е.М. Аджиева, П.С. Кузнецова; под ред. Е.М. Аджиевой, Н.В. Мартишиной // Приоритеты и ценности воспитания и развития личности в современном обществе: сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. (29 октября 2020 г.). Рязань: Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина, 2021. С. 8–11. EDN: QLELSC
2. Акульчев, Н.А. Формирование субъектности обучающихся на уроках истории / Н.А. Акульчев, Е.С. Харитонова // Казанский вестник молодых учёных. 2022. Т. 6. №5. С. 7–13. EDN: QPLTXO
3. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник для вузов / Т.Ю. Базаров. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2024. 386 с. ISBN 978–5-534–17956–9. URL: <https://urait.ru/bcode/535855> (дата обращения: 21.02.2024). EDN: GCPGUW
4. Донцов, Д.А. Социально-психологическая диагностика детских и юношеских коллективов: учебное пособие для вузов / Д.А. Донцов, Н.В. Шарафутдинова. М.: Юрайт, 2024. 205 с. URL: <https://urait.ru/bcode/540866> (дата обращения: 21.02.2024). EDN: LDABUM
5. Клячко, Т.Л. Стратегия для России: образование: монография / Т.Л. Клячко, С.Г. Синельников-Мурылев. М.: Дело, 2018. 118 с. EDN: YRCLIX
6. Коноваленко, М.Ю. Деловые коммуникации: учебник и практикум для вузов / М.Ю. Коноваленко. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2024. 466 с. ISBN 978–5-534–11058–6. URL: <https://urait.ru/bcode/535825> (дата обращения: 21.02.2024). EDN: GUCSLO
7. Опарина, Я.О. Формирование положительной образовательной мотивации у академически неуспешных школьников средствами учебных заданий, направленных на развитие гибких навыков / Я.О. Опарина // Концепт. 2023. №4. С. 35–48. DOI: 10.24412/2304–120X-2023–11022 EDN NVSFGF

8. Петренко, А.А. Педагогическая компетентность управляющего персоналом в образовательной организации: учебное пособие / А.А. Петренко. М.: Русайнс, 2020. 258 с. EDN: KHLDED

9. Петренко, А.А. Управление развитием универсальной компетенции студентов по командообразованию: технологии внедрения / А.А. Петренко, Г.О. Арсяков // *Doctrines, Schools and Concepts of Sustainable Development of Science in Modern Conditions: Collection of articles following the results of the International Scientific and Practical Conference (Kazan, June 21, 2023)*. Стерлитамак: Air, 2023. С. 72–78. EDN: YGMENA

10. Пономарев, А.В. Профессиональное образование и социальное партнерство в работе с молодежью: монография / А.В. Пономарев; под ред. А.В. Пономарева, Н.В. Поповой. М.: Юрайт, 2024. 253 с. ISBN 978–5–534–14119–1. URL: <https://urait.ru/bcode/544083> (дата обращения: 21.02.2024). EDN: DFHWXJ

11. Ситников, В.Л. Практикум по психологии командообразования: учеб. пособие / В.Л. Ситников, А.В. Комарова, Т.В. Слотина. СПб.: Петербургский гос. ун-т путей сообщения, 2011. 216 с. EDN: THIGOZ

12. Слободчиков, В.И. Событийная образовательная общность – источник развития и субъект образования / В.И. Слободчиков // *Ученые записки*. 2010. Т. 3. №2 (10). С. 3–8. EDN: VBVPDX

13. Шклярова, О.А. Командный менеджмент как ресурс управления в образовательных системах: учебное пособие / О.А. Шклярова, Н.Л. Галеева, О.П. Осипова [и др.]; под ред. О.А. Шкляровой. М.: МПГУ, 2021. 384 с. ISBN 978–5–4263–0975–3. URL: <https://e.lanbook.com/book/253199> (дата обращения: 24.07.2023). EDN: EGWIRJ

14. Orekhova, Ye. Y., Grebenkina, L. K., Eremkina, O. V., Badelina, M. V., & Sysoev, S. M. (2019). Training the Future Teacher-Researcher for Professional Activity at Master's Degree Level. *Espacios*, 40(29), 10. EDN: KEZXTU.

References

1. Adzhieva, E. M., & Kuznetsova, P. S. (2020). Development of Teacher's Professionally Significant Qualities in the Conditions of a Children's Health Camp. Priorities and Values of Education and Personal Development in Modern Society, 8-11. Ryazan: Ryazan State University named after S. Yesenin. EDN: PBIQVU
2. Akul'chev, N. A., & Kharitonova, E. S. (2022). Formation of Subjectivity of Students in History Lessons. Kazan Bulletin of Young Scientists, 6(5), 7-13. EDN: QPLTXO.
3. Bazarov, T. Yu. (2024). Psychology of Staff Management., 386. Moscow: Yurayt. EDN: GCPGUW. Retrieved from <https://urait.ru/bcode/535855>
4. Dontsov, D. A., & Sharafutdinova, N. V. (2024). Socio-Psychological Diagnostics of Children's and Youth Groups., 205. Moscow: Yurayt. EDN: LDABUM. Retrieved from <https://urait.ru/bcode/540866>
5. Kliachko, T. L., & Sinel'nikov-Murylev, S. G. (2018). A Strategy for Russia: Education., 118. Moscow: Delo. EDN: YRCLIX.
6. Konovalenko, M. Yu. (2024). Business Communication., 466. Moscow: Yurayt. EDN: GUCSLO. Retrieved from <https://urait.ru/bcode/535825>
7. Oparina, Ia. O. (2023). The Influence of Learning Tasks Aimed at Developing Soft Skills on the Motivation of Academically Unsuccessful Students. Koncept, 4, 35-48. EDN: NVSFGF. <https://doi.org/10.24412/2304-120X-2023-11022>
8. Petrenko, A. A. (2020). Pedagogical Competence of a Personnel Manager in an Educational Organisation., 258. Moscow: Rusains. EDN: KHLDED.
9. Petrenko, A. A., & Arsiakov, G. O. (2023). Managing the Development of Students' Versatile Competence in Team Building: Implementation Technologies. Doctrines, Schools and Concepts of Sustainable Development of Science in Modern Conditions, 72-78. Sterlitamak: Air.
10. Ponomarev, A. V. & Popova, N. V. (2024). Professional Education and Social Partnership in Youth Work., 253. Moscow: Yurayt. EDN: DFHWXJ. Retrieved from <https://urait.ru/bcode/544083>

11. Sitnikov, V. L., Komarova, A. V., & Slotina, T. V. (2011). Practical Course on the Psychology of Team Building., 126. Saint Petersburg: Emperor Alexander I St. Petersburg State Transport University. EDN: THIGOZ.

12. Slobodchikov, V. I. (2010). Event-based Learning Community. Scientific Notes, 3(10), 3-8. EDN: MBDBYX.

13. Shkliarova, O. A., Galeeva, N. L., & Osipova, O. P. (2021). Team Management as a Management Resource in Educational Systems., 384. Moscow: Moscow State Pedagogical University. EDN: EGWIRJ. Retrieved from <https://e.lanbook.com/book/253199>

14. Orekhova, Ye. Y., Grebenkina, L. K., Eremkina, O. V., Badelina, M. V., & Sysoev, S. M. (2019). Training the Future Teacher-Researcher for Professional Activity at Master's Degree Level. Espacios, 40(29), 10. EDN: KEZXTU.