

УДК 378.14.015.62

## УМЕНИЕ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ КАК КОМПОНЕНТ АКАДЕМИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КУРСАНТОВ

*А. С. Андрианова*

*УО «Могилевский институт Министерства внутренних дел  
Республики Беларусь»,  
старший преподаватель кафедры правовых дисциплин*

Развитие информационных технологий и расширение сфер их применения привело к изменениям в познавательных процессах и поведении человека. Для характеристики данных процессов и выявления общих закономерностей развития общества возникает и получает свое развитие в социологии, психологии, педагогике теория поколений, родоначальниками которой являются Н. Хоув и В. Штраус. Смыслообразующими понятиями данной теории являются понятия «поколение» как совокупность людей, родившихся в одно и то же время, «поведенческий цикл» и «временной промежуток» [1, с. 30].

Для характеристики поколений используются такие критерии, как общие ценности, убеждения и модели поведения, а также чувство принадлежности к тому либо иному поколению. Основываясь на данных признаках, в теории выделяют следующие поколения, представители которых проживают в государствах на постсоветском пространстве:

1. Величайшее поколение (1900–1923): трудолюбивые, ответственные, верящие в светлое будущее, приверженные идеологии, семье и семейным традициям, категоричные в суждениях.

2. Молчаливое поколение (1923–1943): исполнительные, терпеливые, молчаливые и уважающие закон.

3. Поколение беби-бумеров (1943–1963): активные, оптимистичные, умеющие бороться с трудностями, работать в команде, любознательные, любящие трудиться.

4. Поколение X (1963–1984): индивидуалисты, рассчитывающие только на самих себя, ценящие выбор и время, готовые к постоянному развитию.

5. Поколение Y (1984–2000): экстраверты, склонные работать в группе, ориентирующиеся в интернет-сетях, следующие за модой.

6. Поколение Z (с 2000): имеющие цифровую зависимость, клиповое мышление, что зачастую приводит к снижению уровня познавательных процессов, аутизации, обесцениванию духовно-нравственной жизни человека [1, с. 32–33]. И. В. Везезгова и С. В. Тихонова выделяют такие характерные

особенности представителей поколения Z, как «индивидуализм, инфантилизм, сосредоточенность на своем внутреннем мире, ответственность только за себя и отсутствие коллективизма, ставка на собственный потенциал и свою уникальность [2, с. 156].

Исходя из анализа особенностей представителей поколения Z, можно сделать вывод о необходимости включения в структуру академической компетентности курсантов учреждений высшего образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь (далее — УВО МВД) такой компетенции, как умение работать в команде, т. е. умение взаимодействовать с другими людьми в процессе решения совместных задач. Формирование и развитие данного умения у будущих сотрудников органов внутренних дел способствует не только повышению уровня и качества усвоения учебного материала и умений его применения для решения практических задач в процессе обучения в УВО МВД, но и позволит им в будущем качественно осуществлять свою профессиональную деятельность в правоохранительной сфере.

Команда как социальная группа характеризуется следующими отличительными признаками:

1. Общность командной цели, достижение которой важнее индивидуальных, личных интересов и потребностей каждого из членов группы.
2. Ограниченность числа участников (как правило, не более 20). Представляется, что оптимальным числом участников команды является 6–8 человек.
3. Наличие взаимозависимости участников команды, основанной на распределении функциональных обязанностей по достижению конечной цели. невыполнение поставленной задачи одним из членов команды автоматически вызывает сложности в работе других членов группы.
4. Наличие лидера (капитана) команды.
5. Четкое распределение (разделение) ролей (видов деятельности) и осознание каждым из членов команды своей функции в достижении конечного результата.
6. Эффективное взаимодействие, основанное на обмене информацией, результатами деятельности, согласованности выполняемых действий.
7. «Синергетический эффект», основанный на учете сильных и слабых сторон каждого из членов команды, «взаимодополнении и взаимообогащении знаниями и умениями» [3, с. 192].

Кроме того, научно установлено, что успешность работы в команде обеспечивается партисипативностью ее участников.

В структуре команды можно выделить следующие ролевые позиции: лидер, координирующий работу команды; ответственный за внешние контакты,

обеспечивающий взаимодействие с другими группами; критик (наблюдатель), осуществляющий мониторинг выполняемой работы; делопроизводитель [4, с. 123].

Как показывает практика, обучающиеся испытывают сложности при работе в команде, им проще выполнить поставленное задание индивидуально, самостоятельно организовав свою работу: составить план, определить, какие действия необходимо выполнить, какие ресурсы задействовать. Как следствие, «командная» работа реализуется в двух формах:

1. Один из участников команды самостоятельно выполняет все задания, остальные играют пассивную роль и являются потребителями.

2. Каждый из участников самостоятельно выполняет какую-либо часть работы, не согласовывая ее содержание с другими участниками. В результате имеем совокупность не синхронизированных действий и, как следствие, не связанных между собой результатов деятельности и не достигнутый конечный результат.

Данные негативные явления предопределены спецификой обучающихся как представителей поколения Z. По мнению А. Ю. Тихоновой и А. Ю. Журавлева, для согласованной работы в группах необходимо наличие у участников таких личностных качеств, как «умение договариваться, выслушивать и обсуждать противоположное мнение, сообразно с ситуацией уступать или твердо отстаивать свою точку зрения, идти на компромисс и т. п.» [5, с. 146]. Представляется целесообразным дополнить указанный перечень следующими профессионально значимыми для сотрудника органов внутренних дел качествами: умение подчинять свои индивидуальные интересы интересам коллектива, ответственность за конечный результат (общее дело), чувство товарищества, «преданность» общему делу, ответственность за выполнение поставленной задачи и др.

Немаловажным качеством для успешной командной работы является умение правильно распределить роли, которые будут реализованы в процессе взаимодействия. Спектр таких функциональных возможностей достаточно широк: лидер, душа компании, «трудяга», аналитик, критик, генератор идей и др. Слаженной и эффективной работе всех членов группы способствует понимание того, какая ролевая позиция реализуется конкретным участником, и следование данной роли, в условиях взаимодействия, но при этом невмешательства в деятельность других участников команды. Для распределения ролей в команде участники должны обладать наблюдательностью, умением планировать и организовывать свою работу, а также способностью оценить полученный результат и взять за него ответственность.

Можно заметить диалектическую взаимосвязь между личностными качествами, умениями обучающихся и командной работой: успешность работы в команде определяется наличием у ее участников необходимых качеств и умений, которые, в свою очередь, формируются в процессе командной работы.

Эффективность обучения курсантов УВО МВД работе в команде зависит от содержания и используемого инструментария на каждом из этапов командообразования:

1. Адаптация. Цель данного этапа — анализ членами группы поставленной задачи и поиск оптимального пути ее решения. Результативность этапа адаптации определяется знанием обучающимися личностных особенностей каждого члена группы. Как правило, к окончанию первого семестра обучения в УВО МВД курсанты достаточно хорошо знают друг друга, чему способствует проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий, совместное несение службы в нарядах и т. д.

2. Группирование, т. е. образование подгрупп (объединений) обучающихся и сплочение их вокруг лидера. В процессе группирования преодолеваются противоречия в мотивации отдельных представителей группы и командных (групповых) целей. Успешность группирования зависит от знания курсантами УВО МВД способов разрешения конфликтных ситуаций, в том числе и с привлечением медиатора, посредника либо арбитра.

3. Кооперация — стадия, которая характеризуется появлением сплоченности, солидарности группы, организационного единства. Эффективность данной стадии определяется четкостью разграничения обязанностей и функций каждого из членов группы, наличием благоприятного психологического климата. Для курсантов первого курса организующую роль могут выполнять преподаватель, курсовой офицер, куратор, в последующем степень вмешательства данных лиц в процесс командообразования постепенно снижается.

4. Нормирование деятельности, т. е. разработка принципов взаимодействия: установление стандартов, требований к конечному результату; своевременность выявления и устранения ошибок; наличие информационных и иных ресурсов, а также возможности обратиться за консультацией к эксперту (экспертом может быть преподаватель, курсовой офицер, куратор).

5. Функционирование или стадия принятия решений, на которой завершается формирование функционально-ролевой структуры команды, когда каждый из участников знает поставленную перед ним задачу, самостоятельно ее выполняет, контролирует качество своей работы, а также осуществляется деятельность по решению поставленной задачи [4, с. 92–95].

В теории предлагается использовать такие методы командообразования, как социометрический метод Дж. Морено, методика КОС-2, тестовая методика

Q-сортировки Б. Стефансона, методика «Восприятия индивидом группы», тест «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири и др. [4, с. 113].

Подводя итог, отметим, что спецификой современного поколения обучающихся является индивидуализм, в связи с этим предлагается расширить спектр используемых в образовательном процессе учебных и учебно-практических заданий, предполагающих работу в команде. Это позволит сплотить коллектив, снизить время на организацию командной работы и решение поставленной задачи, повысив производительность деятельности курсантов. Знание структуры команды, а также специфики содержания и используемого инструментария каждого из этапов командообразования необходимо для обеспечения эффективной работы профессорско-преподавательского состава и курсового звена в данном направлении.

1. Дутко Ю. А. Поколение Z: основные понятия, характеристики и современные исследования // Проблемы современного образования. 2020. № 4. С. 28–37. [Вернуться к статье](#)

2. Веззгова И. В., Тихонова С. В. Социокультурная характеристика современной молодежи // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2019. № 3. С. 153–158. [Вернуться к статье](#)

3. Рыскулова М. Н. Группа, коллектив, команда. Соотношение понятий // Современное педагогическое образование. 2019. № 10. С. 191–194. [Вернуться к статье](#)

4. Карякин А. М. Командная работа: основы теории и практики : учеб. пособие. Иваново : Иван. гос. энерг. ун-т, 2003. 136 с. [Вернуться к статье](#)

5. Тихонова А. Ю., Журавлев А. Ю. Формирование умения работать в команде как проблема исследования // Вестн. С.-Петербур. гос. ин-та культуры. 2020. № 2. С. 144–148. [Вернуться к статье](#)