

3. Галустьян О.В. Практика применения веб – квестов в обучении английскому языку. // «Вестник Воронежского государственного университета.» 2015.

4. Стадульская Н.А. Инновации в формировании иноязычной компетенции специалистов медицинского профиля. // «Современные проблемы науки и образования». 2015. №3.

5. Матухин Д.Л. «Профессионально – ориентированное обучение иностранному языку студентов нелингвистических специальностей». CYBERLENINKA <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-orientirovann>, стр. 121 – 128 (С. 124).

6. Dodge B. Some Thoughts About webquests. 1995 – 1997.- [http://webquest.sdsu.edu/about webquests.html](http://webquest.sdsu.edu/about%20webquests.html).

7. Dodge B. Webquest Taskomony: A Taskomony of Tasks. 1999. – <http://webquest.sdsu.edu/taskomony.html>

УДК 378.1

Д.А. Винокурова, Л.Л. Кузина

**ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ РАЗВИТИЯ МАЛОЙ КОМАНДЫ
СТУДЕНТОВ УГМУ**

Совет студентов, ординаторов и аспирантов по качеству образования

Уральский государственный медицинский университет

Екатеринбург, Российская Федерация

D.A. Vinokurova, L.L. Kuzina

DIAGNOSTICS OF THE LEVEL OF DEVELOPMENT OF SMALL STUDENTS TEAM OF USMU

Council of students, residents and post-graduate students of the quality of education

Ural state medical university

Yekaterinburg, Russian Federation

E-mail: dafylya_1998@mail.ru

Аннотация: в статье представлены результаты анкетирования обучающихся 1-6 курсов факультетов УГМУ на предмет диагностики уровня развития малой команды.

Ключевые слова: коллектив, саморазвитие, малая команда.

Annotation: The article presents the results of questionnaire of 1-6 year students of different faculties of USMU for diagnostics of the level of development of a small team.

Key words: team, self-development, small team.

Введение

Проектное управление активно входит в качестве перспективного направления развития организаций и требует формирования проектных команд. В связи с актуальностью перехода на проектный менеджмент, возникает потребность подготовки кадров, обладающих компетенциями в области командообразования. В связи с этим, важным аспектом является поиск механизмов внедрения проектного обучения и формирования способности работать в проектной команде уже в период обучения в вузе.

Цель исследования – оценить уровень развития малой группы, выявить степень удовлетворенности обучающихся УГМУ своим малым учебным коллективом, определить, насколько они считают его крепким, единым при выполнении учебных и общественно значимых задач.

При изучении и обзоре теоретических источников информации по исследуемой проблеме было выявлено, что проблематика командообразования привлекает повышенное внимание не только специалистов в области социальной психологии. Среди авторов публикаций по теме командообразования можно

встретить бизнесменов, инженеров, менеджеров, спортсменов, физиков, биологов, математиков. Сфера медицины не является исключением.

В настоящее время большое распространение получили разнообразные технологии командообразования [1]. Командообразование является комплексной дисциплиной, ибо предполагает использование всех основных методов практической социальной психологии: диагностики, тренинга и консультирования. Для оценки эффективности той или иной технологии необходима её диагностика. В связи с этим разработаны различные методики диагностики команд, одной из которых является диагностика уровня развития малой команды, разработанная А.Н. Лутошкиным [2].

Материалы и методы исследования

Реализация целей и задач исследования осуществлялась поэтапно: изучение литературы по командообразованию, организация анкетирования, обработка и анализ результатов, обсуждение итогов работы с респондентами, рефлексия и выработка рекомендаций. Материалом для исследования послужили результаты анкетирования 26 обучающихся 1-6 курсов всех факультетов УГМУ, входящих в состав совета студентов, ординаторов и аспирантов по качеству образования (далее – ССКО). Возраст респондентов от 17 до 24 лет. Анкетирование являлось анонимным и добровольным. Подсчет результатов – в соответствии с ключами, статистическая обработка результатов осуществлялась с использованием программного пакета Microsoft Office Excel 2010 для Windows 10.

Результаты исследования и их обсуждение

Респондентам было предложено оценить 26 утверждений и выбрать, как они соотносятся применительно к своей академической группе. Результаты опроса были обработаны методами математической статистики: путем присвоения каждому ответу соответствующих баллов и подсчету их суммарного количества. По итоговому баллу была присвоена одна из возможных категорий групп, характеризующих сплоченность коллектива [2]. Ввиду ограниченного количества респондентов авторы не проводили анализ данных по каждому факультету

в отдельности, однако постарались выявить наиболее общие тенденции, полученные при изучении мнения респондентов. В результате обработки ответов была получена следующая диаграмма (рис.1):

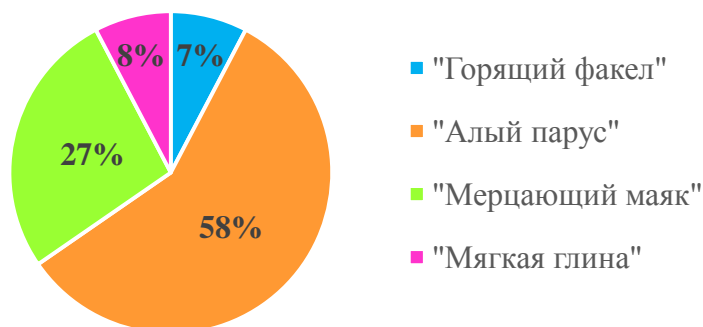


Рис.1. Результаты диагностики студентов

Согласно полученным в ходе исследования данным – большинство – 58% респондентов оценили уровень развития своих учебных групп в соответствии с методикой на 50-66 баллов, что соответствует автономии «Алые паруса». «Алый парус» – символ устремленности вперед, не успокоенности, дружеской верности, долга. Здесь живут и действуют по принципу «один за всех и все за одного». Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника – знающие и надежные организаторы и авторитетные товарищи. К ним идут за советом, обращаются за помощью. У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за коллектив, все переживают, когда кого-то постигнет неудача. Группа живо интересуется тем, как обстоят дела в команде, и иногда ее члены приходят на помощь, когда их просят об этом. Хотя группа сплочена, однако она не всегда готова идти наперекор «бурям», не всегда хватает мужества признать ошибки сразу, но это положение может быть исправлено [2].

27% респондентов оценили уровень развития своей академической группы в соответствии с методикой на 34-49 баллов, что соответствует кооперации «Мерцающий маяк». В штормящем море мерцающий маяк и начинающему, и опытному мореходу приносит уверенность, что курс выбран правильно. Важно

только быть внимательным, не потерять световые всплески из виду. Формирующийся в группе коллектив подает каждому сигналы «так держать» и каждому готов прийти на помощь. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, дружить, но желание – это еще не все. Дружба, взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже очень частных вспышек. В то же время в группе уже есть на кого опереться. Авторитетны «смотрители маяка» – актив. Можно обратить внимание и на то, что группа выделяется среди других групп своей «непохожестью», индивидуальностью. Однако встречающиеся трудности часто прекращают деятельность группы по различным причинам: недостаточно проявляется инициатива; редко вносятся предложения по улучшению дел не только у себя в группе, но и во всей организации; наблюдаются проявления активности всплесками, да и то не у всех [2].

Так 7,5% респондентов оценили уровень развития своей академической группы в соответствии с методикой на 20-33 балла, что соответствует ассоциации «Мягкая глина». Известно, что мягкая глина – материал, который сравнительно легко поддается воздействию и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера (руководителя) этот материал превращается в красивый сосуд, в прекрасное изделие, но если к нему не приложить усилий, то он может оставаться и простым куском глины. На этой ступени более заметны усилия по сплочению коллектива, хотя это могут быть только первые шаги. Не все получается, нет достаточного опыта взаимодействия, взаимопомощи, достижение какой-либо цели происходит с трудом. Скрепляющим звеном зачастую являются формальная дисциплина и требования уважаемых коллег. Отношения в основном доброжелательные, хотя не скажешь, что сотрудники всегда бывают внимательны друг к другу, предупредительны, готовы прийти друг другу на помощь. Если это и происходит, то изредка. Здесь существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются между собой. Настоящего, хорошего организатора пока нет, или он не может себя проявить, или просто ему трудно, так как некому поддержать его [2].

Небольшая часть 7,5% респондентов оценили уровень развития своей академической группы в соответствии с методикой на 67-81 балл, что соответствует коллективу «Горящий факел». Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого является тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за других. Здесь ярко проявляются все качества коллектива, которые характерны для «Алого паруса». Но не только это. Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, поднимаясь на вершины, спускаясь в ущелья, пробивая первые тропы. Настоящим коллективом можно назвать лишь такую группу, которая не замыкается в узких рамках пусть и дружного, сплоченного объединения. Настоящий коллектив – тот, где люди сами видят, когда они нужны, и сами идут на помощь; тот, где не остаются равнодушными, если другим группам плохо; тот, который ведет за собой, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего пылающего сердца дорогу другим [2].

Характеристики ассоциации «Мягкая глина» и кооперации «Мерцающий маяк» выбрали большинство первокурсников. Это может быть связано с их еще не завершившейся адаптацией в своей академической группе, отсутствием достаточного опыта взаимодействия, взаимопомощи, особенностями темперамента и несформировавшимися целями. Но также данные характеристики выбрали и студенты старших курсов, что объясняется множеством факторов. В их числе отсутствие объединенного центра, размытые цели, отсутствие мотивации, изначальный набор абитуриентов с потребительским и эгоистическим взглядом на жизнь.

Наличие результатов анкетирования, относящихся к характеристикам «Алый парус» и «Горящий факел», связано прежде всего с высокой мотивацией и активной жизненной позицией студентов-лидеров, входящих в состав Совета студентов по качеству образования. Наличие выстроенных целей и планов на жизнь помогает им сформировать внутреннее единство, высокую подготовленность и развитый самоконтроль.

Определенно обнадеживают данные, свидетельствующие о том, что ни один из опрошенных не характеризует свою академическую группу как «Песчаную россыпь», то есть самый низший уровень сплоченности команды. Для него характерно отсутствие в группе стержня, авторитетного центра, вокруг которого происходило бы объединение, сплочение сотрудников, где бы каждый чувствовал, что он нужен другому и сам нуждается во внимании других.

Выводы:

В результате исследования впервые была получена примерная картина характеристики академических групп студентов. Было показано, что уровень сплоченности студентов, их командный дух считается достаточно высоким, по мнению большинства респондентов. Однако для достижения наивысших показателей работоспособности академических групп и команды лидеров ССКО необходимо совершенствовать систему обучения командообразованию, развивать имеющуюся систему стимулов в стремлении к сплоченности «Горящий факел».

ЛИТЕРАТУРА:

1. Жуков Ю. М., Журавлев А. В., Павлова Е. Н. Технологии командообразования: Учеб. пособие для студентов вузов / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова - М.: Аспект-Пресс, 2008. - 320 с.
2. Лутошкин А.Н. Как вести за собой: Старшеклассникам об основах организаторской работы. // М.: Просвещение, 1986. – 208 с.
3. Мамлеева Р.Р. Система мотивации персонала / Р.Р. Мамлеева // Кадры предприятия -2014. №3- С. 18.
4. Гулиус Н. С., Шепель М. О., Васильев А. В., Медведева Е. В. Управление организационной культурой и работа с командами / Н. С. Гулиус, М. О. Шепель, А. В. Васильев, Е. В. Медведева // Университетское управление: практика и анализ. – 2018. - №2. – С. 34-42.