

КОМАНДНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ И ПОДГОТОВКИ ЛИДЕРОВ

Парафиянович Т.А., к.п.н., доцент

Учреждение образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники» филиал «Минский радиотехнический колледж»

В организационном управлении любой организации важную основу составляют человеческие ресурсы, их квалификация, система ценностных ориентаций, знания, «.. навыки самообучения, командной работы...» [1, с. 22]. Актуализация гуманистических принципов управления привела к разработке и формированию новых командных технологий, одной из которых является развитие концепции тимбилдинга. Тимбилдинг (англ. Team building — построение команды) — термин, применяемый для создания и повышения эффективности работы команды; представляет собой тренинг, направленный на формирование навыков командного взаимодействия. Активный тимбилдинг – это комплекс мероприятий, направленных на сплочение команды путем совместного активного отдыха, корпоративных игр, тренингов, основной целью которых является «развитие навыков, способностей, внутренних возможностей, раскрытие резервов личности и команды, тренировка полученных знаний и навыков на практике» [2, с. 47]. В состязаниях и тренинговых занятиях, «пронизанных важностью командного духа и единения» [2, с. 12], учащийся способен раскрыть свои подлинные личностные, профессиональные и социальные качества.

Командное взаимодействие позволяет нам обеспечить подготовку лидеров колледжа путём совместной деятельности обучающихся старших курсов с учащимися младших курсов и выявлять новых лидеров. «Лидерство – это качество воспитываемое, а не врождённое..., это навык, который могут развивать в себе обычные люди, на любом уровне и который проявляется в том, чтобы заражать идеями других» [3, с. 198]. Тимбилдинг способствует развитию лидерского потенциала, активизации учащейся молодежи, объединению молодых людей с общими интересами, развитию их творческих способностей, представлений и навыков о построении отношений в коллективе, улучшению их возможностей строить коммуникации и нести ответственность за свои поступки, достижению общественно значимых целей.

В процессе тренинговых занятий используется «участвующий стиль командной работы» [4, с. 196], «... члены команды хорошо узнают друг друга, учатся уважать и учитывать сильные и слабые стороны каждого» [5, с. 53]. В конечном итоге формируется «взаимодополняющая команда, в которой сильные стороны людей приносят пользу, а слабости компенсируются сильными чертами других» [6, с. 144]. Командное взаимодействие (тимбилдинг) мы рассматриваем как инструмент развития личности учащихся, включающий

в себя семинары-тренинги на сплочение коллектива, адаптационные и по формированию лидерских качеств. Тренинг в командном взаимодействии - одна из наиболее эффективных форм работы с молодёжью, представляющая собой определенное психологическое воздействие, основанное на методах групповой работы, «направленных на сплочение команды, развитие командных коммуникаций, построение доверия и усиление сплочённости» [2, с.13].

В деятельности органов самоуправления учащихся сложилась многолетняя традиция проведения выездных семинаров-тренингов по принципу «равный обучает равного». В качестве тренеров выступают хорошо обученные учащиеся старших курсов. Программа семинара-тренинга предназначена для учащихся нового набора. Семинар-тренинг в системе активного тимбилдинга основывается на методике «веревочного курса» - серии специально подготовленных психофизических упражнений для малых групп и индивидуальных заданий, выполняемых на природе, «... каждое из которых может быть успешно выполнено только командой. Каждое из заданий требует определённого вида командного взаимодействия – интеллектуального, физического, психологического, или разнообразного их сочетания. Каждое командное упражнение предназначено для отработки одного или нескольких элементов командного взаимодействия» [2, с.13]. В процессе выполнения курса создается атмосфера творческого поиска, прорабатываются возможности принятия нестандартных решений, повышается взаимопомощь и поддержка в коллективе. Заключение (анализ) каждого упражнения дает возможность оценить, как было принято решение и выполнено задание, какова была динамика группового творчества, кто занимал активные позиции и как это повлияло на результат, что можно было бы сделать лучше в следующий раз, как более эффективно преодолевать трудности в жизни. Все этапы тренинга проходят в тишине. Если один участник команды не проходит этап, либо нарушает тишину, вся команда возвращается на исходную позицию. Количество участников выездного тренинга – 5-6 команд по 8-10 человек.

Во время проведения тренинга нами ведется сбор информации путём наблюдения и анкетирования, направленный на определение степени удовлетворенности учащимися качеством проведенного мероприятия. Результаты обработки анкетирования свидетельствуют о том, что 95% участников полностью удовлетворены уровнем семинара-тренинга, 92% - считают тренинг полезным и нужным, 93% - считают, что тренинг способствовал их саморазвитию и 91% - раскрытию их лидерского потенциала.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что применение технологии командного взаимодействия является инструментом развития личности обучающихся и эффективным способом становления и развития их лидерских качеств и формирования активной жизненной позиции.

ЛИТЕРАТУРА

1. Жук, О. Л. Направления модернизации высшего образования и требования к педагогическим компетенциям преподавателей в контексте Болонского процесса / О. Л. Жук // Высшая школа. – 2015. - № 5. – С. 18-22.

2. Исхакова, М.Г. Тимбилдинг: раскрытие ресурсов организации и личности / М.Г. Исхакова. – СПб.: Речь, 2010. – 253 с.
3. Продвижение людей и команд / А. Маслоу и др. – СПб.: Питер, 2015. – 208 с.
4. Спенсер, Л. М. Компетенции на работе : модели максимальной эффективности работы ; пер. с англ. / Л. М. Спенсер, С. М. Спенсер. – М. : ГИПО, 2010. – 371 с.
5. Зинкевич-Евстигнеева, Т.Д. Теория и практика командообразования / Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева. – СПб.: Речь, 2011. – 289 с.
6. Кови Ст. Р. Восьмой навык: От эффективности к величию / Стивен Р. Кови; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 422 с.

Библиотека БГУИР