МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Кафедра социальной психологии и социологии управления**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОПЫТ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ**

Работу выполнил \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.В. Ротарь

(подпись, дата)

Факультет управления и психологии курс 1

Направление 37.04.01 Психология

Магистерская программа Психология труда и экономическая психология

Научный руководитель

канд. психол. наук,

доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Ю. Флоровский

(подпись, дата)

Нормоконтролер

канд. психол. наук, доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Ю. Флоровский

(подпись, дата)

Краснодар 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1 Психологические представления о природе индивидуального опыта ….. 6

1.1 Общие представления о категории опыта личности ……….……. 6

1.2 Субъективный опыт как отражение жизненного пути личности . 9

1.3 Профессиональный опыт как компонент в структуре субъективного

опыта ………………………………………………………………. 10

1.4 Изменение и формирование профессионального опыта личности..13

2 Совместная деятельность и командная работа как структурные компоненты

индивидуального опыта совместной деятельности …………………..... 18

2.1 Общие представления о природе совместной деятельности …… 18

2.2 Феномен командной работы …………………………………….. 22

3 Индивидуальный опыт совместной деятельности …………………….… 28

Заключение …………………………………………………………………... 32

Список использованных источников ……………………………………..... 33

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В настоящее время ни для кого не секрет, что командная работа важна по многим причинам: она позволяет структурировать бизнес-процессы и активизирует деятельность компании, способствует распространению, сохранению и расширению знаний и навыков среди персонала, что обеспечивает более эффективную работу. Эффективность командной работы напрямую зависит от оптимального распределения ролей среди её участников. Участники командной работы не только должны отличаться по выполняемым ролям, но и различаться в личностном плане для избегания единства во мнениях. Таланты одного из участников команды должны дополняться талантами других, но не дублироваться. Согласованность действий любой команды обеспечивается не только оптимальным распределением ролей среди участников, но и индивидуальным опытом совместной деятельности каждого из них, который обуславливает их интеллектуальную деятельность и выстраивание отношений в команде.

В настоящее время в рамках бакалаврской выпускной квалификационной работы было осуществлено исследование личностной обусловленности ролевых предпочтений. По результатам исследования были получены эмпирические факты, свидетельствующие о наличии личностной обусловленности ролевых предпочтений, которые в том исследовании представляли собой ценностно-мотивационные свойства личности студентов.

Однако ряд полученных данных имел расхождения с ролевой моделью Р.М. Белбина, которая являлась одним из самых значимых оснований исследования. Было выдвинуто предположение, что такой результат был получен из-за молодости, отсутствия, либо недостатка опыта командной работы у респондентов. Проходя методику Белбина, испытуемые могли отвечать, не руководствуясь реальным опытом, а лишь своим предполагаемым поведением в рамках ситуации из вопроса, что свидетельствует об нехватке или отсутствии опыта командного взаимодействия

Таким образом, на первый план вышла проблема влияния индивидуального опыта совместной деятельности студентов на характер личностной обусловленности ролевых предпочтений в командной работе.

На данный момент само понятие индивидуальный опыт совместной деятельности является не разработанным и мало изученным как в теоретическом, так и в практическом плане.

Цель исследования: создать теоретическую модель индивидуального опыта совместной деятельности.

Объект исследования: личность как субъект командной деятельности.

Предмет исследования: индивидуальный опыт совместной деятельности.

Объект, предмет и цели исследования определили следующие задачи исследования:

1. Рассмотреть и обобщить психологические аспекты индивидуального опыта личности.

2. Проанализировать психологические аспекты командной работы.

3. Раскрыть психологическое содержание индивидуального опыта совместной деятельности личности.

4. Определить качественные характеристики индивидуального опыта совместной деятельности личности.

5. Сформулировать итоговую модель индивидуального опыта совместной деятельности.

В соответствии с поставленными целями и задачами дипломной работы был использован комплекс методов исследования:

Теоретические:

1) Анализ;

2) Синтез;

3) Абстрагирование;

4) Конкретизация;

5) Моделирование.

Методологической основой исследованияявляются методологические и теоретические положения российских учёных (М.А. Холодная, С.В. Истомина, Ю.К. Стрелков и др.) в исследовании профессионального и индивидуального опыта личности, а также зарубежных (П. Херриот, Р.М. Белбин, М. Паркинсон и др.) учёных в области психологии, психологии труда и управления персоналом.

Теоретическая значимость и научная новизна исследования: была разработана теоретическая модель индивидуального опыта совместной деятельности, которая впоследствии может стать опорой для новых исследования и составления на её основе методики.

1 Психологические представления о природе индивидуального опыта

1.1 Общие представления о категории опыта личности

Опыт личности является ключевым элементом, с одной стороны, её развития (как личностного, так и профессионального), а, с другой стороны, её устойчивости к разного рода негативным влияниям социума, кризисам и переменам в обществе. В обучении опыт является основой для формирования разного рода компетенций (как общекультурных, так и профессиональных). Поэтому исследование опыта является актуальным для организации эффективного процесса профессионального обучения будущих специалистов в ВУЗах, для переподготовки действующих профессионалов, профилактики дезадаптации и эмоционального выгорания у специалистов.

Категория опыта имеет долгую историю изучения в философии, но она недостаточно освещена в психологической литературе. Как указывает Холодная М. А., до последнего времени понятие «опыта» не было включено в систему научного психологического знания. Свою роль здесь сыграл, по-видимому, привычный смысловой балласт этого понятия. Поскольку для отечественной философии было общепринятым определение опыта как основанной на практике чувственно-эмпирической формы познания действительности, то из содержания данного понятия исключались те формы опыта, которые лежат в основе понятийного знания, метакогниций, эффектов интуиции и т.д [27].

В психологической литературе представлены следующие определения категории «опыт». Опыт– это динамическая информационная система, включающая сведения о внешнем и внутреннем мире, получаемая непосредственно-чувственным и опосредованным путем, наполненная личностным смыслом и определяющая стратегию, успешность деятельности [14].

В структуре опытачетко выделяют денотативное содержание, операциональное содержание и аффективно-мотивационное содержание. Во всех этих компонентах отражены когнитивные, оперативные и интимно-личностные элементы деятельности [15]

В отечественной психологии осмысление категории опыта началось с понимания его как суммы знаний, умений, навыков. Как добавляет Холодная М. А., опыт трактуется часто как нечто пассивное, косное, лежащее в основе репродуктивной интеллектуальной активности. При анализе литературы было выделено большое количество подходов к рассмотрению категории «опыт»:

1) Структурно-динамический (системный).Опыт представляет совокупность знаний, умений, навыков и отношений.

2) Когнитивный. Опыт – это способность человека воспринимать, интерпретировать и оценивать действительность на основе определенным образом организованной системы личностных конструктов [23, 24].

У Холодной М. А. ментальный опыт – это система наличных психических образований и инициируемых ими психических состояний, лежащих в основе познавательного отношения человека к миру и обуславливающих конкретные свойства его интеллектуальной деятельности. Ментальный опыт представлен в трех основных формах: ментальные структуры, ментальное пространство и ментальные репрезентации. Анализ ментальных структур позволяет выделить три уровня (или слоя) опыта, каждый из которых имеет свое назначение.

1) Когнитивный опыт – это ментальные структуры, которые обеспечивают хранение, упорядочение и преобразование наличной и поступающей информации, способствуя тем самым воспроизведению в психике познающего субъекта устойчивых, закономерных аспектов его окружения. Их основное назначение – оперативная переработка текущей информации об актуальном воздействии на разных уровнях познавательного отражения.

2) Метакогнитивный опыт – это ментальные структуры, позволяющие осуществлять непроизвольную и произвольную регуляцию интеллектуальной деятельности. Их основное назначение – контроль за состоянием индивидуальных интеллектуальных ресурсов, а также за процессами переработки информации.

3) Интенциональный опыт – это ментальные структуры, которые лежат в основе индивидуальных интеллектуальных склонностей. Их основное назначение – формирование субъективных критериев выбора относительно определенной предметной области, направления поиска решения, источников информации и способов её переработки и т. д.

Таким образом, можно говорить о существовании некоторой иерархии ментальных структур – на уровне когнитивного, метакогнитивного и интенционального опыта.

3. Субъектно-деятельностный. В этом подходе акцент ставится на активном восприятии и интерпретации субъектом ситуации с позиции его собственной системы координат. Процесс формирования субъективного опыта связывается со способностью субъекта к «выстраиванию» собственного бытия, то есть субъективной включенности в жизненную ситуацию.

4. Событийный. Опыт – это набор событий жизни человека.

5. Когнитивно-феноменологический. Подразумевает анализ смыслов явлений, событий и их представленность в сознании субъекта. Внимание акцентируется на целостной ситуации человеческого бытия, способах переживания личностью различных видов субъективного опыта.

6. Психотерапевтический. Опыт – источник информации о жизни человека. Оказание человеку психологической помощи возможно через обращение к его детскому опыту.

7. Психосемантический. Опыт – это операциональные структуры, которые формируются человеком под влиянием алгоритма выполняемой им деятельности. Эти операциональные структуры можно объединить в группы и описывать через временные, двигательные и пространственные характеристики.

1.2 Субъективный опыт как отражение жизненного пути личности

Наряду с различными подходами к самой категории опыта, можно выделить уровень субъективного опыта. Субъективный опыт определяется как структурированные следы деятельностей, предшествующих реализуемому в данный момент психическому акту. То есть структуры, организующие и хранящие историю индивидуальных деятельностей. В субъективном опыте отражаются для субъекта все события его жизни, все его непосредственные переживания, он определяет индивидуальные особенности восприятия мира [8].

Субъективный опыт человека ‒ это совокупность накопленных индивидом знаний, добытых в личной практике, и личного опыта осуществления ранее выполнявшихся им операций, действий, деятельностей.

Субъективный опыт также определяется как определенная система интерпретации, которая направляет постижение субъектом реальности, позволяет прогнозировать будущее и через познавательную сферу детерминирует его поведение [24].

В структуре субъективного опытавыделяют когнитивную составляющую (или перцептивно-образную, «перцептивный мир») и аффективную составляющую (или эмоционально-оценочную, понятийную, «картину мира», «образ мира»).

В составе субъективного опыта можно выделить в самом общем плане две категории опыта: личностный и профессиональный. Что касается этих двух категорий, то они еще менее исследованы в психологии, чем опыт в целом и субъективный опыт, в частности.

Еще одним уровнем опыта, пронизывающим названные, является регуляторный опыт личности. Данное понятие разрабатывается Осницким А. К. и подразумевает определенным образом структурированную систему знаний, умений, переживаний, составляющих представления человека о профессиональном самоопределении и обеспечивающих успешность регуляции его деятельности и поведения. Этот уровень опыта имеет гораздо больше структурных компонентов, среди которых:

– ценностный (связан с формированием интересов, нравственных норм, идеалов и убеждений);

– рефлексивный (накапливается путем соотнесения человеком знаний о своих возможностях и требований выполняемой деятельности);

– операциональный (его содержание);

– сотрудничество (складывается при взаимодействии с другими участниками обучения);

– привычной активизации (предполагает предварительную подготовленность, оперативную адаптацию к изменяющимся условиям работы) [21].

1.3 Профессиональный опыт как компонент в структуре субъективного опыта

Профессиональный опытопределяется как единое системное образование, включающее содержательный, операциональный и личностный компоненты, характеризующееся уникальностью, осознанностью, самоценностью, продуктивностью, готовностью к решению задач профессиональной деятельности [23].

Более узкое определение даётся ему Исмагиловой Ф. С. Для неё профессиональный опыт– это целостный единый образ всей прошлой профессиональной деятельности человека, основные составляющие которого зафиксированы в его сознании [13].

Стрелков Ю.К. профессиональный опыт связывает с профессиональным мастерством — всем, что позволяет специалисту успешно выполнить сложную профессиональную задачу. Это багаж, накопленный человеком в профессиональной деятельности [26].

Это соотношение рассматривается в работе Г. К. Середы. Хотя в ней речь идет не о профессиональном, а о любом человеческом опыте, мы попытались применить основные построения Середы для изучения профессионального опыта. Рассматривая опыт в развитии, Середа исходит из его неразрывности: ”В каждый момент осуществления деятельности в нее включается весь прошлый опыт”. Ни одна часть не может быть отделена от целого. «Память — непрерывный и бессознательный процесс самоорганизации индивидуального опыта, который никогда не прекращается в психике человека». «Память релевантна смысловым отношениям опыта, которые могут выражаться в интегративных стратегических целях или смысловых образованиях личности, задающих программы» [25].

Память, релевантная смысловым отношениям опыта, соотносит каждый элемент нового опыта со всем накопленным прежде; в результате происходит реорганизация всей системы индивидуального опыта.

Как показывают наблюдения, в процессе формирования профессионального опыта одни понятия (суть фактов), приемы, способы охвата ситуации и управления усваиваются легче, другие - труднее, а третьи не усваиваются или вообще отвергаются. Усвоенные приемы и способы часто выполняются с ошибками, их точное исполнение требует тщательного контроля сознания. И это навсегда, прогресса здесь не отмечается. В условиях стресса, когда возможность сознательного контроля уменьшается, ошибки возникают вновь. Включение всего прошлого опыта в каждый момент деятельности кажется неэкономичным, также как перестройка всего опыта при овладении одним новым элементом. Факты дифференциального формирования способностей, консервация, частичный и почти полный распад опыта при выключении из деятельности или с возрастом показывают, что идеи, сформулированные Г. К. Середой, требуют разработки.

Профессиональный опыт — это хорошо сформированные профессиональные навыки. Большую, и не менее важную, долю профессионального опыта составляет умение решать социальные проблемы. Сюда входят и задачи налаживания отношений и рабочей обстановки в экипаже и команде или более широком производственном подразделении.

На освоение правил, норм и ценностей, сложившихся в отрасли, у молодого специалиста уходят годы, и не всякому удается их до конца освоить. Рабочий коллектив является носителем норм и ценностей, той средой, в которой формируется молодой специалист, где устанавливаются его идеалы и ценности. Нам важно здесь подчеркнуть, что умения строить отношения и решать другие социальные проблемы не прилагаются автоматически к профессиональным трудовым навыкам, а должны быть построены независимо. Они являются тем глубоким механизмом, через который возможно дальнейшее профессиональное развитие молодого специалиста. Здесь уместно вспомнить о категории людей, у которых имеются трудности в общении, например, несговорчивость, негативизм, стремление самоутвердиться в любой ситуации. Даже при склонности к успешному освоению основ профессии или таланте они будут вынуждены преодолеть очень большие трудности для профессионального продвижения.

Профессиональные навыки, знания, умения слиты с профессиональными межличностными отношениями, в которые молодой специалист включается на производстве. Правильно построенные, они могут способствовать профессиональному росту, могут ускорить его. Но неудачно сложившиеся отношения могут затормозить профессиональное развитие или даже привести к его прекращению и выходу человека из профессии. Под влиянием социальных отношений в профессиональном опыте возникают деформации, которые закрепляются и сохраняются навсегда.

Профессиональный опыт — сложная система, которая внешне выступает как совокупность способов, приемов и правил решения трудовых задач. Их выполнение обеспечивается когнитивными и смысловыми структурами, которые формируются в обучении и профессиональной деятельности и обеспечивают выполнение трудовых функций, поддержание положительного социально-психологического климата и нормального функционирования систем организма.

Таким образом, профессиональный опыт имеет такую же структуру, как и опыт в целом. Он состоит из трёх компонентов: операционального (профессиональные умения и навыки), содержательного (знания и представления) и личностного (отношения).

1.4 Изменение и формирование профессионального опыта личности

Изменение опыта субъекта получило достаточно обозначений в психологии: ассимиляция, регресс, реконструкция, мультипликация, вытеснение, драматизация и др.

Опыт личности можно рассматривать как пластичное образование, границы пластичности которого, тем не менее, обусловлены идентичностью, ядром личности.

Существует ряд методов расширения возможностей субъекта, начиная с раннего детства: научение (через метод проб и ошибок, подкрепление и наказание), социализация (посредством социальных институтов и агентов), идентификация (через вживание и имитацию), освоение новой информации (через релевантную переработку информации) и др.

Имплицитно признается, что усвоение нового опыта – это в целом позитивный процесс, который свидетельствует об адаптивности субъекта, его кругозоре, потенциале, жизнестойкости. Но существует и проблема неудачного опыта в том случае, когда идентичность не может изменяться, сохранив свою позитивную модальность, и начинает сопротивляться. Тогда появляются ригидность, отказы, депрессия, агрессивное поведение людей в новых и непривычных для них ситуациях деятельности и взаимодействия. Поэтому, чтобы обеспечить эффективное приобретение нового опыта, так важно учитывать предыдущий опыт и опираться на него [20].

Наиболее интересным и важным периодом является начало формирования непосредственного профессионального опыта (профессиональное становление). В этом процессе для нас определяющим видится уже имеющийся у личности жизненный, личностный опыт. Этот жизненный опыт будет оказывать влияние на формирование профессионального, скорость его наработки, на выбираемые стратегии и т. д. Он также будет определять стиль профессиональной деятельности. Как указывает Якиманская И. С., каждый ребенок, придя в школу, уже имеет собственный, довольно богатый опыт познания окружающего его мира людей и вещей. Это опыт его жизнедеятельности, накопленный через общение в семье, со сверстниками, через различные источники информации. И любое вводимое учителем содержание научного знания обретает личностныйсмысл только тогда, когда оно согласуется с уже имеющимися у ученика индивидуальными ценностями, установками, отношением к содержанию знания, излагаемому учителем [29].

На формирование профессионального опыта будет оказывать влияние ведущая деятельность, изменяющаяся на разных этапах онтогенеза.

* Дошкольное детство. Характеризуется доминированием сюжетно-ролевых игр, часть из них имеет профессионально ориентированный характер.
* Младший школьный возраст. Ведущий вид деятельности – учёба, однако в плане профессионального становления ключевую роль в этом возрасте начинает играть формирование мотивации достижений и подражание взрослым в их познавательных интересах.
* Подростковый возраст. Ведущей деятельностью является общение, формирующее систему личностных ценностей, которые определяют избирательность отношения подростков к различным профессиям и другим людям.
* Ранняя юность. Важнейшая задача этого возраста – жизненное самоопределение, включающее выбор профессии и личностное самоопределение.
* Юность. В возрасте 16–23 лет подавляющее большинство девушек и юношей получают профессиональное образование или подготовку, подтверждая свой профессиональный выбор или пересматривая его.
* Молодость. Это возраст социально-профессиональной активности – накопления профессионального опыта и его совершенствования [12].

Применительно к студенческой молодёжи ключевым с точки зрения накопленного профессионального опыта является период юности. В этот период осуществляется моделирование профессиональной деятельности (в процессе учебы) и отдельные пробы реальной профессиональной деятельности во время практик. При таком подходе обучение можно рассматривать как процесс приобретения и усвоения новых знаний и навыков, который представляет продолжительный цикл. Одной из стадий этого цикла является опыт, наряду с рефлексией, выводами и планом. Действительный опыт обучения может быть реактивным (когда что-то происходит с человеком спонтанно) и проактивным (когда человек намеренно стремится получить этот опыт) [12].

Процесс приобретения нового опыта происходит под влиянием прошлого опыта, и личностного, и профессионального (какими эмоциями он был окрашен, как воспринимались ошибки, каких успехов достигал человек в прошлом опыте и т. д.).

Ошибки – специфический феномен, неизбежно возникающий в процессе выполнения любого действия и, казалось бы, препятствующий формированию опыта. Но в действительности все совсем наоборот. Переживание ошибок играет большую роль в формировании профессионального опыта.

Через преодоление ошибок человек движется к профессиональному мастерству. Опыт не может возникнуть из знания одних только правил. Попытки исполнения действия в соответствии с правилами обязательно влекут за собой ошибки. Ошибка здесь - результат активности по освоению границ, пределов, внутри которых результат может считаться нормальным. В ошибках проявляется разница между вербальными формулировками и двигательным исполнением. Такого рода ошибки обязательны – они источник профессионального развития и трансформации опыта любого человека.

Переживание вины за совершенную ошибку становится базой для накопления опыта в течение длительного периода времени, а не просто после однократного исполнения. В нормальных условиях, в позитивном случае, социальный контроль является основой формирования профессионального опыта. Это происходит в следующей последовательности: ошибка ‒социальная оценка, критика – осознание способа выполнения – поиск нового – обучение – изучение пределов своих возможностей – совершенствование. Роль ближайшей трудовой группы заключается в контроле за исполнением, коррекции и реакциях, разборе ошибок. Группа наказывает индивида за совершенную ошибку, а индивид в результате этого стремится к вершинам профессионального мастерства [26].

Таким образом, были рассмотрены подходы к изучению опыта в целом, выделили его структурные элементы и категории (личностный, профессиональный, регулятивный). Обозначены этапы приобретения профессионального опыта и отмечено, что опыт оказывает большое влияние на процесс обучения. Опыт жизнедеятельности и профессиональный опыт тесно связаны, поскольку, формируя профессиональный опыт, обучающийся опирается на свой личностный опыт. В свою очередь, особенности личностного опыта (какими эмоциями он был окрашен, как воспринимались ошибки, каких успехов достигал человек в прошлом опыте) будут определять особенности приобретения нового профессионального опыта.

Подытожим, опыт профессиональной деятельности представляет собой структуру личности, состоящую из накопленных восприятий и представлений о профессиональной деятельности; эмоциональных переживаний в процессе освоения профессиональных навыков; стратегий поведения в профессиональной деятельности (наборов приемов и техник, используемых в деятельности), а также системы профессиональных ценностей, убеждений и норм.

Также было отмечено наличие трёх моментов, которые способны негативно повлиять на опыт человека в той или иной сфере.

1) Неудачно сложившиеся социальные отношения способны негативно повлиять на формирование опыта личности, затормозить или прекратить профессиональное развитие, ограничить или лишить личность социальных контактов.

2) Деформации, которые возникают под влиянием особенностей социальных отношений, ошибок в процессе формирования опыта, которые способные закрепиться или даже сохраниться навсегда.

3) Неспособность или отказ от нового опыта, ситуация, когда сама личность начинает сопротивляться новому опыту, что приводит к появлению ригидности, отказов, депрессий, агрессивного поведения людей в новых и непривычных для них ситуациях деятельности и взаимодействия.

2 Совместная деятельность и командная работа как структурные компоненты индивидуального опыта совместной деятельности

2.1 Общие представления о природе совместной деятельности

Философско-методологическое обоснование психологического анализа совместной деятельности было дано С.Л. Рубинштейном. Разрабатывая основы общепсихологической теории деятельности в начале 1920-х гг., он указывал, что деятельность как философская категория – это исходно не деятельность одного субъекта, а всегда деятельность субъектов, т. е. совместная деятельность.

В настоящее время в социальной психологии развиваются структурный и динамический (или процессуальный) подходы к анализу совместной деятельности, которые фактически дополняют друг друга.

Представители структурного подхода концентрируют внимание на анализе таких ее составляющих компонентов, как групповые цели и задачи, общие мотивы, совместные действия (способы и приемы выполнения), групповые результаты и т. п. Этот подход позволяет выделить общие элементы как индивидуальной, так и совместной деятельности. При этом индивидуальные их формы можно только условно рассматривать как относительно самостоятельные, тогда как реально они всегда включены в совместную деятельность, которая не является, как известно, их простой суммой, а существует как такое целое, которое больше суммы своих частей [5].

Возникновение единой совместной деятельности как новой целостной системы из совокупности индивидуальных есть только одна сторона взаимодействия индивидуальной и совместной деятельностей. Включение индивидуальной деятельности в структуру совместной, в свою очередь, неизбежно приводит к изменению самой структуры индивидуальной деятельности каждого ее участника. Совместная деятельность фактически преобразует структуры индивидуальных деятельностей, однако не за счет устранения или исключения каких-то отдельных компонентов последней, а, наоборот, за счет их взаимного дополнения и качественного обогащения в условиях совместной деятельности.

Совместную деятельность от индивидуальной, в первую очередь, отличает наличие между участниками деятельности взаимодействия, которое преобразует, изменяет их индивидуальную деятельность и направлено на достижение общего результата. Такое взаимодействие наблюдается в случаях, когда действия одного человека или группы лиц обусловливают определенные действия других людей, а действия последних способны повлиять на действия первых [9].

В вопросе о соотношении индивидуальной и совместной деятельности существует четыре ключевых момента. Во-первых, индивидуальные деятельности являются составными элементами или частями целостной совместной деятельности, поэтому их соотношение друг с другом целесообразно рассматривать как соотношение частей и целого. Во-вторых, в абсолютно изолированном виде индивидуальной деятельности не существует, реально она всегда включена в структуру совместной деятельности. В-третьих, совместная деятельность не является простой суммой составляющих ее индивидуальных деятельностей, а существует как такое целое, которое больше суммы его частей (это большее достигается как раз за счет взаимодействия, т. е. построения социальных отношений). В-четвертых, компонентный состав индивидуальной деятельности, включенной в совместную деятельность, сохраняется, но изменяется качественно, но содержанию. Таким образом, схема описания компонентов психологической структуры совместной деятельности аналогична схеме индивидуальной деятельности.

Она включает:

1. Общая цель совместной деятельности — центральный компонент ее структуры. Под общей целью понимается идеально представленный будущий результат, которого стремится достигнуть общность индивидов. Общая цель может распадаться на более частные и конкретные задачи, поэтапное решение которых приближает коллективный субъект к общей цели.

2. Мотив деятельности: то, что побуждает группу к совместному выполнению деятельности. Это не значит, что, выполняя совместную деятельность, ее участники лишены индивидуальных мотивов. Соотношение групповых (т. е. общих для всех) и индивидуальных мотивов в совместной деятельности – это непостоянная величина. По мере развития группы снижается доля индивидуальных мотивов и возрастает значение общих.

3. Действия: совместные действия, необходимые для реализации задач совместной деятельности. Данные действия могут быть представлены как в виде групповых средств, способов, приемов, так и в виде индивидуальных, но подчиненных общим целям деятельности.

4. Структуру совместной деятельности завершает общий результат, полученный ее участниками. Для раскрытия психологической структуры совместной деятельности важное значение имеет не только общий объективный результат, но и его субъективное отражение коллективным субъектом. По аналогии с целью как идеально представленным будущим результатом, здесь необходимо говорить о субъективно представленном результате совместной деятельности, который может быть выражен через субъективные групповые оценки достигнутого, через социальные представления и отношение к нему [10].

Общим по отношению ко всем структурным компонентам совместной деятельности выступает положение: важнейшим условием выполнения совместной деятельности являются процессы распределения, объединения (интегрирования), согласования (координации) и управления индивидуальными целями, мотивами, действиями и результатами. Перечисленные процессы лежат в основе любого компонента структуры совместной деятельности. Они же обуславливают своеобразие совместной деятельности, так как являются процессами, обеспечивающими взаимодействие участников совместной деятельности. Наличие общих целей и задач совместной деятельности не снимает необходимости объединения, распределения и определенного согласования индивидуальных целей и задач участников совместной деятельности, которое позволяет эффективно достигать общие ее цели [1].

Психологи оперируют понятием деятельности, разработанным в философии и наполненным диалектическим содержанием. Для философов любая деятельность совместна, так как она социальна.

Для решения задач психологического исследования необходимо конкретизировать собственно психологическое содержание понятия совместной деятельности. Операциональное понятие совместной деятельности включает ряд параметров, или признаков, отличающих ее от индивидуальной.

Подытожим, к основным признакам совместной деятельности относятся:

• различие единой цели для всех включенных в деятельность участников;

• побуждение работать вместе, т. е., помимо индивидуальных мотивов, должна формироваться общая мотивация;

• разделение деятельности на функционально-связанные составляющие, т. е. распределение функций между членами группы;

• интеграция индивидуальных деятельностей, взаимосвязь и взаимозависимость отдельных участников деятельности;

• согласование и координация функционально распределенных и интегрированных индивидуальных деятельностей;

• наличие управления;

• единый конечный результат;

• единое пространственно-временное функционирование участников совместной деятельности.

2.2 Феномен командной работы

Команда – это нечто большее, чем простая группа отдельных людей. Термин "команда" был сформулирован практикой эффективного менеджмента и, как правило, использовался для обозначения малой группы с выраженной целевой направленностью, интенсивным взаимодействием членов и высокой продуктивностью [16].

В литературе можно встретить различные определения команды. Например, команда – это сплоченная группа или трудовой коллектив. Действительно, команда представляет собой группу высокого уровня развития.

Среди параметров коллектива наиболее схожими с командными характеристиками являются:

1) Интегрированность (взаимосвязанность и взаимозависимость членов коллектива);

2) Структурированность (четкость и конкретность взаимного распределения функций, прав и обязанностей, ответственности между членами коллектива);

3) Организованность (упорядоченность, собранность, подчиненность определенному порядку выполнения совместной деятельности);

4) Мотивированность (активное, заинтересованное и действенное отношение к совместной деятельности).

Согласно Р. М. Белбину, люди могут работать как команда, не являясь членами рабочей группы. И наоборот, специалисты могут входить в одну рабочую группу, по сути, не образуя команду. "Идея команды состоит в том, – пишет Р. М. Белбин, – что ее члены на основе разделения труда формируют единую рабочую структуру, предполагающую и отражающую вклад отдельного члена команды, который он внесет в достижение общей цели" [2].

Команда – это малое число людей (возможный объем от 2 до 25 человек, но обычно не более 10) с взаимодополняющими умениями, связанных единым замыслом, стремящихся к общим целям, разделяющих ответственность за их достижение.

Другое определение гласит, что команда – это группа людей (как правило, 5–7 человек), имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости, разделяющих ответственность за конечный результат, способных изменить функциональноролевую структуру, т.е. исполнять любые внутригрупповые роли. В этом определении подчеркиваются три характеристики, присущие всем командам:

1) взаимозависимость (каждый член команды вносит свой индивидуальный вклад в общую работу и зависит от работы каждого, все члены команды делятся информацией друг с другом, являются равноправными участниками деятельности и имеют возможность влиять друг на друга);

2) разделяемая ответственность (ответственность понимается и разделяется всеми, обязательства и доверие – основа командной подотчетности);

3) результат, ответственность за который разделяется всеми участниками.

Отечественные специалисты по командообразованию определяют команду как группу людей взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения общих результатов, использующих особую форму организации совместной деятельности, которая основана на продуманном позиционировании участников, имеющих согласованное видение ситуации и стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия [11].

К наиболее значимым признакам команды относят:

– общее видение или одинаковое и точное понимание устремлений друг друга;

– взаимодополнение по функциям и при распределении ролей;

– способность быстро реагировать на изменения;

– эффективную коммуникацию и сработанность;

– сплоченность;

– способность мотивировать членов команды к совершению определенных действий.

Отличительными особенностями команды являются следующие характеристики. Участники команды считают себя частью группы, которая выполняет определенную работу, чтобы добиться определенной цели. Цели предприятия, команды и отдельных сотрудников известны. Участники команды, чувствую себя компетентными в своей работе, выполняют задания самостоятельно и под свою ответственность. В команде существуют: баланс между эффективной работой и сотрудничеством людей, культура открытой коммуникации, готовность помочь, конструктивное разрешение конфликтов. Хорошая команда открыта внешнему миру и конструктивно сотрудничает с другими командами.

Существенной характеристикой команды является высокий профессионализм группы. Члены команды должны обладать важными прикладными умениями: техническими или функциональными умениями, умениями принимать решения и решать проблемы и интерперсональными умениями, т.е. строить эффективные отношения с другими людьми, эффективно используя разнообразные коммуникативные средства [16].

Критерием сформированной команды считается способность группы анализировать свою деятельность и находить внутренние ресурсы для развития и преодоления трудностей.

Можно выделить различные типы команд, которые отличаются между собой в зависимости от характера деятельности и функций, поставленной цели, уровня развития и субкультуры. Так, в зависимости от поставленной цели можно выделить два тина команд:

1) функциональные, которые, в свою очередь, делятся на консультативно-экспертные (консультативный совет, рецензионный совет) и производственные (производственная бригада, команда техобслуживания);

2) творческие, которые подразделяются на проектные (исследовательская группа, планирующая команда) и действующие (спортивная команда, театральная труппа, бригада скорой помощи).

В зависимости от рода деятельности выделяют три типа команд:

1) команды, занимающиеся подготовкой рекомендаций;

2) производственные команды;

3) управленческие команды.

Каждая из этих команд может находиться на одном из следующих уровней развития групповой активности в зависимости от командного духа, эффективности взаимодействия членов группы:

– рабочая группа (в которой участники взаимодействуют друг с другом, стремясь достичь своей собственной цели);

– псевдокоманда (где участники действуют так, как будто они могут или должны достичь существенно больших результатов, чем обычная группа, но у них нет общей цели и задачи; результаты псевдокоманды низкие, так как отсутствует благоприятная среда для раскрытия потенциала каждого);

– потенциальная команда (группа, перед которой стоит общая задача, но не хватает лидера-энтузиаста и вдохновителя, заражающего своей увлеченностью и самоотдачей при выполнении общего дела);

– реальная команда (небольшая группа единомышленников с оптимальной численностью до 12 человек, решающих общую задачу и обладающих взаимодополняющими навыками и качествами, несущих общую ответственность);

– высокоэффективная команда или команда высоких достижений, которая отвечает не только всем требованиям команды, но и в дополнение к этому заинтересована в том, чтобы каждый из участников в ходе совместной работы полностью раскрыл свой потенциал и достиг максимального успеха.

Па основе форм субкультур управленческих команд Т. Ю. Базаров выделяет такие типы групп, как "комбинат", "клика", "кружок", "команда". В основе данного деления лежат следующие факторы: тип совместной деятельности или тип задачи, организационно-культурный контекст существования команды (внешний и внутренний), особенности личного стиля взаимодействия ее руководителя и лидера с другими членами группы.

Целесообразно также разделять команды на три категории:

1) временные команды (производственные/проектные группы) – ориентированы на достижение конкретной цели и распадаются после окончания работы;

2) постоянные команды (отделы/группы) – структурируют и распределяют работу, которую нужно выполнить за определенный промежуток времени;

3) целое предприятие как команда – все сотрудники организации, вместе работающие на клиента, чувствующие себя "творцами услуг" и контролирующие успех фирмы.

В современной литературе по командообразованию речь главным образом идет о двух типах групп: управленческих командах (командах менеджеров) и проектных командах.

Управленческая команда включает первых лиц организации и находится на высших уровнях организационной иерархии. Создаваемые на средних и низовых уровнях организации команды называются самоуправляемыми командами (это малые группы людей, уполномоченные принимать решения о планировании, выполнении и оценке повседневной работы) [28].

Проектные команды формируются под конкретные задачи на любых уровнях управления и могут включать как руководителей среднего и нижнего звена, так и специалистов. К разновидностям проектных команд можно отнести:

– команды специалистов, состоящие из специалистов одного профиля, регулярно встречающихся для совместного изучения рабочих вопросов;

– межфункционатьные команды, объединяющие людей, выполняющих различные функции, для работы над общими задачами;

– виртуальные команды, состоящие из членов, объединенных электронными средствами связи;

– команды реформ, создаваемые с целью организационных изменений.

Таким образом, малая (в том числе, рабочая) группа – это важная составляющая социальной жизни любой организации. Люди стремятся войти в какую-либо группу для того, чтобы ее члены могли ощущать принадлежность к чему-то, для получения друг от друга какой-то информации, для того, чтобы получать от кого-то одобрение, для достижения определенных целей (индивидуальных или групповых). Под командой можно понимать малую группу, которая объединяет людей, совместно делающих общее дело. Команды могут быть эффективными и неэффективными. В высокоэффективной команде присутствует ясное понимание цели, четкое позиционирование ролей, взаимодополняемость компетенций, налаженные коммуникации между членами команды, ответственность друг перед другом. Подытожим, командной работе присущи присущи:

– согласованное видение стоящих перед организацией задач и система распределения ответственности для их успешного решения;

– формирование направленности на общую и ясную цель;

– распределение ролей и позиций с целью достижения максимальной самоотдачи;

– обеспечение максимального включения каждого сотрудника в рабочий процесс;

– обеспечение совместной выработки решений;

– ориентация на эффективность и ситуационное лидерство;

– генерация новых идей и способов решения проблем;

– развитие внешних отношений и установление необходимых контактов с другими людьми и организациями;

– проверка и оценка эффективности выполнения работы.

3 Индивидуальный опыт совместной деятельности

Проведя теоретический анализ различных подходов о природе индивидуального опыта личности, командной работы и совместной деятельности можно сделать несколько важных обобщений:

Во-первых, командную работу и совместную деятельность можно смело отнести к разновидностям профессиональной деятельности.

Во-вторых, так как командная работа и совместная деятельность относятся к профессиональной деятельности, то их общие компетенции входят в структуру профессионального опыта личности.

В-третьих, профессиональный опыт личности по смысловому наполнению практически идентичен опыту личности в целом за некоторыми исключениями, отмечающими его профессионально-деятельностную направленность.

Таким образом, целесообразно будет рассматривать индивидуальный опыт совместной деятельности личности, как часть профессионального опыта, которая содержит в себе весь накопленный опыт совместной деятельности и командной работы личности.

Для того, чтобы построить общую модель индивидуального опыта совместной деятельности нужно соотнести общие положения о природе совместной деятельности и командной работы. Для наглядности результаты представлены в табличной форме (таблица 1).

Таблица 1 – общие положения о природе совместной деятельности и командной работы

|  |  |
| --- | --- |
| Совместная деятельность | Командная работа |
| разделение деятельности на функционально-связанные составляющие, т. е. распределение функций между членами группы;  согласование и координация функционально распределенных и интегрированных индивидуальных деятельностей; | распределение ролей и позиций с целью достижения максимальной самоотдачи |

Продолжение таблицы 1

|  |  |
| --- | --- |
| побуждение работать вместе, т. е., помимо индивидуальных мотивов, должна формироваться общая мотивация; | обеспечение максимального включения каждого сотрудника в рабочий процесс; |
| наличие управления | ориентация на эффективность и ситуационное лидерство; |
| единый конечный результат;  различие единой цели для всех включенных в деятельность участников | согласованное видение стоящих перед организацией задач и система распределения ответственности для их успешного решения;  направленность на общую и ясную цель |

Также, есть несколько положений, которые не относятся к общим для данных видов деятельности, но являются важными компонентами индивидуального опыта совместной деятельности личности, это:

1) Обеспечение совместной выработки решений;

2) Генерация новых идей и способов решения проблем;

3) Развитие внешних отношений и установление необходимых контактов с другими людьми и организациями;

4) Проверка и оценка эффективности выполнения работы.

Подытожим, в ходе теоретического анализа и обобщения литературы была сформирована теоретическая модель индивидуального опыта совместной деятельности.

Индивидуальный опыт совместной деятельности личности – это компонент структуры личности, состоящий из накопленных восприятий и представлений о совместной деятельности, эмоциональных переживаний в процессе её освоения и осуществления, стратегий поведения, ролевого поведения, а также системы мотивов и убеждений (рисунок 1).



Рисунок 1 – Структура индивидуального опыта совместной деятельности личности

Таким образом, в структуру индивидуального опыта совместной деятельности личности входят следующие компоненты:

1) Ролевой компонент (ролевые предпочтения, ситуационное лидерство);

2) Мотивационный компонент (соотношение индивидуальных мотивов и целей с групповыми);

3) Поведенческий компонент (согласование и кооперация с другими участниками совместной деятельности, участие в принятии решений, степень самоотдачи, степень включённости в рабочий процесс).

4) Эмоциональный компонент, который заключается в эмоциональной оценке совместной деятельности.

5) Восприятия и представления о совместной деятельности (субъективные представления о природе совместной деятельности)

Также было отмечено наличие трёх моментов, которые способны негативно повлиять на формирование индивидуального опыта совместной деятельности:

1) Неудачно сложившиеся социальные отношения способны негативно повлиять на формирование опыта личности, затормозить или прекратить профессиональное развитие, ограничить или лишить личность социальных контактов, дать не верные установки, сформировать ложные представления о природе совместной деятельности.

2) Деформации, которые возникают под влиянием особенностей социальных отношений, ошибок в процессе формирования опыта, которые способные закрепиться или даже сохраниться навсегда.

3) Неспособность или отказ от нового опыта, ситуация, когда сама личность начинает сопротивляться новому опыту, что приводит к появлению ригидности, отказов, депрессий, агрессивного поведения людей в новых и непривычных для них ситуациях деятельности и взаимодействия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью данного исследования было создание теоретической модели индивидуального опыта совместной деятельности.

В ходе проведения теоретического анализа отечественной и зарубежной литературы была получена общая модель индивидуального опыта совместной деятельности.

Было дано определение индивидуального опыта совместной деятельности. Индивидуальный опыт совместной деятельности личности – это компонент структуры личности, состоящий из накопленных восприятий и представлений о совместной деятельности, эмоциональных переживаний в процессе её освоения и осуществления, стратегий поведения, ролевого поведения, а также системы мотивов и убеждений.

Нельзя отрицать того факта, что полученную модель можно дополнить. В отечественной и зарубежной литературе можно найти материалы, которые бы относились прямо или косвенно к индивидуальному опыту совместной деятельности и позволили бы расширить или уточнить представления о нём. Данное направление может стать основанием для будущего исследования и расширения теоретической модели.

К числу других перспектив можно отнести создание методики для диагностики индивидуального опыта совместной деятельности. С помощью этой методики можно будет осуществить диагностику особенностей структуры индивидуального опыта совместной деятельности (как респондент организует своё поведение в командном взаимодействии, какие мотивы в нём преобладают, как он в целом относится к командной работе и др.)

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Базаров, Т. Ю. Управление персоналом развивающейся организации / Т. Ю. Базаров. − М.: «Академия». − 2006. − 224 с.

2 Белбин, Р. М. Команды менеджеров. Как объяснить их успех или неудачу / Р. М. Белбин. − М.: Гиппо. − 2003. − 315 с.

3 Белбин, Р. М. Роли в команде и самооценка предпочитаемых Вами ролей / Р. М. Белбин // Эффективный менеджер. Взгляды и иллюстрации / Ред. Дж. Биллсберри. − 1997. – С. 20.

4 Белбин, Р. М. Типы ролей в командах менеджеров / Р. М. Белбин. – М.: Дело. − 2004. − 240 с.

5 Блинов, А. О. Искусство управления персоналом: Учебное пособие для экономических колледжей и вузов / А. О. Блинов, О. В. Василевская. – М.: ГЕЛАН. − 2001. − 411 с.

6 Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов / Бодров, В. А. – М.: ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.

7 Виханский, О. С. Стратегическое управление / О. С. Виханский. – М.: Гардарики. − 2000. – 296 с.

8 Воротыло, Н. В. Особенности субъективного опыта переживания личностного кризиса старшими подростками: Автореф. дисс. .... канд. психол. наук: 19.00.01 / Воротыло Наталья Викторовна – Моск. гос. академия славянской культуры. – Москва, 2009. – 151 с.

9 Глухов, В. В. Основы менеджмента: учебник для вузов /   
В. В. Глухов. − С. Петербург.: Спец.литература. − 1995. − 608 с.

10 Донцов, А. И. Группа-коллектив-команда: Модели группового развития / А. И. Донцов, Е. М. Дубовская, Ю. М. Жуков // Социальная психология : хрестоматия / сост. Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс. − 2008. – С. 214−226.

11 Еременко, В. Создание и развитие команды / В. Еременко // Управление компанией / Ред. С. Сергеева. – 2004. №1. − С. 21−26

12 Зеер, Э. Ф. Профориентология: Теория и практика / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга. – 2004. – 192 с.

13 Исмагилова, Ф. С. Профессиональный опыт специалистов и управление им в условиях формирования рыночной экономики: Автореф. дисс. .... докт. психол. наук: 19.00.03 / Исмагилова Файруза Салихджановна. – Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – Москва, 2000. – 382 с.

14 Истомина, С. В. Роль регуляторного опыта в профессиональном самоопределении старшеклассников: Автореф. дисс. .... канд. психол. наук: 19.00.13 / Истомина Светлана Владимировна. – Психол. ин-т Рос. акад. образования. – Москва, 2009. – 182 с.

15 Калинкина, И. В. Психосемантическая репрезентация психологических понятий в структуре субъективного опыта студентов педагогического вуза: Автореф. дисс. .... канд. психол. наук: 19.00.07 / Калинкина Ирэна Владимировна. – Ярославский гос. пед. университет им. К. Д. Ушинского. – Ярославль, 2007. – 181 с.

16 Карпов, А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов – М.: Гардарики. − 1999. − 584 с.

17 Карякин, А. М. Командная работа: основы теории и практики /   
А. М. Карякин, В. В. Пыжиков. − М.: Дело. − 2008. − 212 с.

18 Карякин, А. М. Рабочие команды: основы теории и практики /   
А. М. Карякин. − Иваново: «Ивановский государственный энергетический университет имени В. И. Ленина». − 2003. − 136 с.

19 Кричевский, Р. Л. Если вы руководитель / Р. Л. Кричевский. − М.: Дело. − 1996. − 348 с.

20 Маховская, О. И. Коммуникативный опыт личности / О.И. Маховская. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН». – 2010. – 256 с.

21 Осницкий А. К. 2001. Структура, содержание и функции регуляторного опыта человека: Автореф. дисс. .... докт. психол. наук: 19.00.01 / Осницкий Алексей Константинович. – Психол. ин-т Рос. акад. образования. – Москва, 2001. – 370 с.

22 Парслоу Э. Коучинг в обучении: практические методы и техники / Э. Парслоу – М.: Рэй. СПб. : Питер. – 2003. – 204 с.

23 Плотникова М. Ю. Обогащение профессионального опыта студентов-психологов как условие становления профессионального самосознания: Автореф. дисс. .... канд. психол. наук: 19.00.07 /Плотникова Маргарита Юрьевна. – Иркут. гос. пед. ун-т – Иркутск, 2008. – 230 с.

24 Пузырева Л. А. Влияние когнитивного компонента субъективного опыта на индивидуальную семантику кризисных переживаний: Автореф. дисс. .... канд. психол. наук: 19.00.01 / Пузырева Людмила Александровна. – Ярославский гос. пед. университет им. К. Д. Ушинского. – Ярославль, 2006. – 162 с.

25 Середа Г. К. Что такое память? / Г. К. Середа // Психологический журнал. – 1985. – Т. 6. № 6. – С. 46

26 Стрелков Ю. К. Инженерная и профессиональная психология: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Ю. К. Стрелков – М.: Издательский центр «Академия»; Высшая школа. – 2001. – 360 с.

27 Холодная М. А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. 2-е изд., перераб. и доп. / М. А. Холодная. – СПб.: Питер. – 2002. – 272 с.

28 Цветаев, В. М. Управление персоналом / В. М. Цветаев. – СПб: Питер. − 2002. − 563 с.

29 Якиманская И. С. Технология личностно-ориентированного обучения в современной школе / И. С. Якиманская. – М.: Сентябрь. – 2000. – 176 с.

30 Яхонтова, Е. С. Эффективность управленческого лидерства /   
Е. С. Яхонтова. − М.: Теис. − 2002. − 501 с