

онных сессий, а также о прохождении текущей, промежуточной аттестаций и государственной итоговой аттестации студентами лечебного и педиатрического факультетов академии.

Таким образом, мы предлагаем рассматривать симуляционные технологии в обучении студентов не только как составную часть клинической подготовки, а как один из механизмов, запускающих и формирующих клиническое мышление на высоком и мотивированном уровне. Кроме того, результаты исследования могут быть использованы в работе по повышению эффективности индивидуального взаимодействия педагогов и студентов, саморегуляции студентами своих психических состояний в период прохождения имитационных модулей САЦ.

Литература

1. Арутюнян К.А., Чупак Э.Л., Бабцева А.Ф. Использование современных электронных ресурсов на кафедре детских болезней // Материалы научно-методической конференции «Проектирование и ресурсное обеспечение образовательных программ, современные электронные образовательные ресурсы и методики обучения с их использованием». Благовещенск, 2015. С. 9–11.
2. Шанова О.В., Бойченко Т.Е., Бабцева А.Ф. Использование симуляционного обучения на кафедре детских болезней // Материалы конференции по вузовской педагогике «Эффективное управление и организация образовательного процесса в современном медицинском вузе». Красноярск, 2014. С. 530–531.
3. Юткина О.С., Бабцева А.Ф. Роль балльно-рейтинговой технологии в улучшении качества образовательного процесса и активизации самостоятельной работы студентов по клинической генетике в медицинском вузе. В сборнике: Современные аспекты реализации ФГОС и ФГТ. Вузовская педагогика. Материалы конференции. Красноярский государственный медицинский университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого. 2013. С. 147–149.
4. Yutkina O.S. Adaptive reactions of children depending on their age / The 13th Sino-Russia Forum of Biomedical and Pharmaceutical Science. 2016. P. 118–119.
5. Yutkina O.S. Adaptation reactions of Junior school children // Amur Medical Journal. 2016. № 3-4 (15-16). P. 122–124.

УДК 378

Т.А. Баталова, Г.Е. Чербикова, Н.Р. Григорьев

ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России, Благовещенск, Россия

ФОРМИРОВАНИЕ УМЕНИЯ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ КАК ОДИН ИЗ АСПЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА

Резюме ФГОС ВО по специальностям «Лечебное дело» и «Педиатрия» указывают на необходимость формирования ОК-8 – готовность к работе в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. В наше время умение работать в команде ценится работодателями очень высоко. Одним из вариантов формирования компетенции ОК-8 является работа в малых группах. В курсе нормальной и клинической физиологии при проведении практических занятий часто используется метод малых групп: при выполнении эксперимента реального и виртуального, решения ситуационных задач.

Ключевые слова: медицинский вуз, работа в команде, управление качеством подготовки специалистов.

FORMING THE TEAM'S WORK AS ONE OF THE ASPECTS OF QUALITY MANAGEMENT OF THE SPECIALIST TRAINING

T.A. Batalova, G.Y. Cherbikova, N.R. Grigor'ev

FSBEI HE Amur SMA HM, Blagoveshchensk, Russia

Abstract FSBE HE in specialties “Medical business” and “Pediatrics” indicate the need for the formation of GC-8 - willingness to work in a team, tolerantly perceive social, ethnic, confessional and cultural differences. In our time, the ability to work in a team is highly valued by employers. One of the options for forming the GC-8 competence is working in small groups. In the course of normal and clinical physiology when conducting of practical exercises, the method of small groups is often used: during performing an actual and virtual experiments, solving situational problems.

Key words: higher medical school, team work, quality management of specialist` training.

Формирование высококвалифицированного специалиста – сложная многогранная задача. Специалист должен обладать значительным багажом знаний и умений.

В наше время умение работать в команде ценится работодателями очень высоко. Поэтому большинство соискателей, не задумываясь, отмечают в резюме, что обладают этим качеством.

Команда – это группа единомышленников, сотрудничающих друг с другом для достижения намеченных общих целей. В результате такого взаимодействия появляется возможность за довольно короткий промежуток времени достичь гораздо более высоких результатов, чем работая поодиночке. В хорошо отлаженном коллективе все обязанности четко распределены между коллегами: одни генерируют идеи, другие разрабатывают планы, третьи налаживают контакты и т.д. Таким образом, дополняя друг друга, люди создают единую сбалансированную команду, в которой каждый занимается тем, что умеет делать лучше всего, а недостатки навыков компенсируются коллегиальными усилиями. В сложившейся команде хорошо отлажены коммуникации, люди

имеют опыт совместной работы и меньше времени тратят на выяснение сильных и слабых сторон участников. Если же команда формируется с нуля, то необходим большой запас времени для поиска сотрудников, обладающих необходимыми компетенциями.

Понятие «работа в команде» подразумевает следующие умения:

- быстро адаптироваться в новом коллективе и выполнять свою часть работы в общем ритме;
- налаживать конструктивный диалог практически с любым человеком;
- аргументированно убеждать коллег в правильности предлагаемого решения;
- признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения;
- делегировать полномочия;
- как руководить, так и подчиняться в зависимости от поставленной перед коллективом задачи;
- сдерживать личные амбиции и приходить на помощь коллегам;
- управлять своими эмоциями и абстрагироваться от личных симпатий/антипатий.

Умение работать в команде – одна из основных компетенций специалиста. В ФГОС по специальностям 31.05.01 «Лечебное дело» и 35.01.02 «Педиатрия» указана общекультурная компетенция ОК-8 – готовность к работе в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. В большинстве случаев профессиональная деятельность тесно связана с конкуренцией, поэтому важной составляющей умения работать в команде является толерантность человека, его способность избегать конфликтов. Хотя в некоторых случаях твердость в принятии собственного решения может оказаться более востребованной, нежели совместная работа.

К сожалению, не редкость, когда продуктивность профессионала, склонного к самостоятельной деятельности, снижается из-за того, что ему приходится трудиться в команде, и, наоборот, сотрудник оказывается один, когда ему необходимо взаимодействие с коллективом. Поэтому очень важно при выборе специализации определиться со своими предпочтениями.

Эффективным методом оценки способности работать в команде считаются различные коллективные ситуационные игры, в которых разыгрывается смоделированная ситуация, максимально приближенная к реальной. Наблюдая за игрой, можно выявить навыки каждого из участников, манеру поведения в рабочей обстановке, стиль решения поставленных задач и преодоления возникающих проблем, а также особенности взаимодействия с коллегами. В сложившейся команде хорошо отлажены коммуникации, люди имеют опыт совместной работы и меньше времени тратят на выяснение сильных и слабых сторон участников.

Чувство «командной игры» не является врожденным качеством, оно формируется в процессе социализации. Умение сработаться с командой не так важно для специалистов узкого профиля (тип «научного работника»), обеспечить их коммуникации могут другие сотрудники. Все остальные специалисты должны в той или иной мере уметь вписываться в уже существующий коллектив. Команда более эффективно работает в жестких условиях, а сотрудник, который чувствует поддержку коллег, становится более устойчивым к стрессу.

Команда – это специалисты, объединенные общей целью и распределившие роли для ее достижения. При этом общая цель осознается каждым членом команды и как персональная. В настоящей команде редко задействовано больше 10–15 членов – слишком много людей сложно объединить общей целью, которая бы осознавалась каждым, как личная. Хирурги и медсестры, вместе проводящие операцию, вполне могут считаться командой.

Командный игрок – это человек, способный проявлять уважение к другим и вызывать уважение к себе. Конфликт – это столкновение противоречивых мнений. Умение конфликтовать – это умение спорить, доказывать, не соглашаться, оставаясь конструктивным, не вызывая у других желания защищаться и нападать, не задевая чувств другого человека, помня о целях дискуссии, не теряя достоинства и не умаляя достоинства других.

Человек, умеющий работать в команде, обладает следующими качествами:

- быстро находит верный тон в общении с новыми коллегами;
- не требует длительной раскачки и быстро принараивается к принятому в коллективе рабочему ритму;
- может признать, что был неправ, и одобрить идею оппонента (если же он твердо уверен в собственной правоте, ему хватает настойчивости, такта и умения грамотно подобрать аргументы, чтобы переубедить коллег);
- в интересах дела сегодня он может быть руководителем проекта, а завтра влиться в команду, работающую над новым заданием, в качестве рядового участника;
- помогает коллегам и не стесняется принимать помощь от них;
- старается избегать конфликтов;

- личные амбиции не мешают ему блюсти интересы компании.

Одним из вариантов формирования компетенции ОК-8 является работа в малых группах. В курсе нормальной и клинической физиологии при проведении практических занятий часто используется метод малых групп – одна из самых популярных стратегий интерактивного обучения. При формировании малых групп учитывается мнение студентов. В большинстве случаев преподаватель предлагает студентам сформировать группы с заданным числом участников. В группах с хорошим микроклиматом этот процесс проходит быстро и бесконфликтно. В некоторых случаях преподаватель вмешивается в процесс формирования, помогая скомплектовать команду. На разных занятиях преподаватель организует группы разного состава, так что в течение года студент работает в разных микрогруппах. Как правило, микрогруппа состоит из 2–3 человек, так как малые группы более эффективны, поскольку быстрее поддаются организации, быстрее работают и предоставляют каждому студенту больше возможностей внести в работу свой вклад.

Для работы группам предлагаются разные задания. Так, при оценке функционального состояния системы дыхания всем участникам предлагается одинаковое задание с последующей обработкой результатов группы и сравнения среднегрупповых результатов. От результата каждого члена команды зависит среднегрупповой показатель. Поэтому при хорошей командной работе участники группы помогают друг другу и результат получается выше, чем у слабо организованных групп с отсутствием взаимопомощи. При анализе результатов работы клинической группы преподаватель также обращает внимание на стиль работы каждой микрогруппы, показывая преимущества работы в команде.

Другим вариантом работы в микрогруппах является выполнение задания с разными ролями членов команды. Так, при выполнении практической работы по оценке газового гомеостаза каждый участник микрогруппы выполняет своё задание, отличное от другого: испытуемый, исследователь (контроль частоты дыхания, контроль частоты сердечных сокращений и т.п.), регистратор (записывает результаты работы). Общий достоверный результат возможен только в случае синхронной и правильной работы каждого члена команды. В этом случае в группе должен проявиться лидер, который распределит обязанности внутри группы, скоординирует работу. В начале курса обучения преподаватель помогает студентам сориентироваться в работе, распределить задания внутри группы, показать наиболее эффективный вариант. При изучении курса клинической физиологии в аналогичной ситуации студенты уже быстро строят работу микрогрупп, легко распределяя роли.

Виртуальный эксперимент в рамках компьютерной программы «Виртуальная физиология» также позволяет организовать работу микрогрупп, причём, в данном случае размер их может увеличиваться до 4–5 человек. Так, выполнение виртуального эксперимента по влиянию тироксина, тиротропина и пропилаурацила на метаболизм позволяет студентам понять преимущества работы в команде по сравнению с индивидуальной работой.

Работа в микрогруппах организуется и при решении ситуационных задач. Каждой микрогруппе дается комплект заданий, которые надо решить в отведенное время. В зависимости от типа заданий студентам разрешается поиск информации в учебниках, интернете, конспектах лекций и т.д., либо разрешается только обмен мнениями внутри группы. Обсуждая варианты решения задач, студенты учатся формулировать свои предложения, прислушиваться к мнению других, признавать свои ошибки и правоту другого. В организованных группах лидер распределяет поиск информации среди всех участников с последующим объединением и обсуждением. В таких группах сильные студенты помогают слабо подготовленным понять механизм регуляции, указанный в задании, сориентироваться в ответе. В неорганизованных группах вначале каждый работает отдельно от других, решить все задачи не получается, к правильному ответу ни группа, ни большинство ее участников не приходят. В этом случае преподаватель помогает организовать работу группы, беря на себя роль лидера. Постепенно в ходе работы над задачей выявляется студент, лучше подготовленный к теме занятия, способный дальше организовать работу микрогруппы.

При разборе теоретического материала, обсуждении результатов практических работ и решения ситуационных задач на кафедре используется технология, аналогичная методу круглого стола. Для её реализации во всех учебных практикумах столы расставлены по периметру и студенты сидят не в затылок, а лицом друг к другу. Такая организационная форма познавательной деятельности студентов позволяет им закрепить полученные знания, восполнить недостающую информацию, научиться культуре ведения дискуссии. Характерной чертой данной технологии является сочетание дискуссии с групповой консультацией.

Формирование умения работать в команде начинается на младших курсах. В ходе дальнейшего обучения, прохождения практики это умение будет развиваться. Работа в малых группах при изучении естественнонаучных дисциплин помогает в формировании этой стороны качественной подготовки специалиста.

Литература

1. Территория карьеры. [Электронный ресурс]. URL: <http://portfolio.tsu.ru/student/articles/80-umenie-rabotat-v-komande.html>
2. Карьерный навигатор. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.superjob.ru/pro/5160/>
3. HR-portal. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/umenie-rabotat-v-komande-cto-eto-znachit-na-samom-dele>
4. Head-Hanter. [Электронный ресурс]. URL: <https://hh.kz/article/17637>
5. Новосибирская областная юношеская библиотека. [Электронный ресурс]. URL: http://infomania.ru/psihe_team.php