СЛОВО МОЛОДЫМ ИССЛЕДОВАТЕЛЯМ

УДК 379.8

Т. С. Русакова

КОМПЕТЕНЦИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА: КРИТЕРИИ И ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ

В статье рассмотрено понятие компетенции сотрудничества, разработаны критерии и показатели оценки компетенции сотрудничества и подобраны методики для ее оценки.

Ключевые слова: компетенция сотрудничества, критерии компетенции сотрудничества, инструменты оценки компетенции сотрудничества.

В настоящее время усиливается тенденция к научному осмыслению социальных компетенций молодежи, формируемых в социально-культурной деятельности.

Границы социально-культурной деятельности выходят за рамки традиционной сферы досуга и распространяются на профессиональную систему образования, социальную работу, карьеру и т. д.

В социально-культурной деятельности можно создать все необходимые условия для самообразования, воспитания и формирования компетенций, необходимых для полноценной жизни в обществе.

Особое место здесь приобретает компетенция сотрудничества, поскольку именно во взаимодействии участников достигаются более высокие социальные и культурные результаты.

Анализ научной литературы позволяет рассматривать компетенцию сотрудничества как «потенциальную

составляющую компетентности» [5], которую можно формировать обособленно от других составляющих.

Нами было определено, что компетенция сотрудничества – это «интегральный показатель потенциала (единство теоретических знаний, практических умений и эмоционально-мотивационных установок) к совместной деятельности для достижения общих целей» [2].

На основе исследований содержания и структуры компетенции [3; 4] мы можем представить следующий компонентный состав компетенции сотрудничества, формируемой в определенных социально-культурных условиях.

Основным компонентом является эмоционально-мотивационный компонент, который отражает активность участников совместной деятельности, их заинтересованность действовать в команде, сообща.

Далее следует когнитивный компонент, показывающий насколько

участник совместной деятельности осведомлен о правилах поведения в группе, о своем месте и роли в команде.

Третий компонент – деятельностный. Данный компонент указывает непосредственно на имеющийся у участника совместной деятельности опыт работы в группе.

На процесс формирования компетенции сотрудничества оказывают влияние качества самой личности участника совместной деятельности, которые способствуют или, наоборот, препятствуют взаимодействию с другими участниками, условия социально-культурной среды, в которых происходит взаимодействие, и др.

Для определения компетенции сотрудничества необходимо выделить те критерии, по которым будет производиться оценка. Рассмотрим подробнее критерии, выделенные по каждому компоненту компетенции сотрудничества.

Эмоционально-мотивационный компонент подразумевает позитивный настрой на совместную деятельность, умение управлять личными эмоциями в совместной работе (сдерживание эмоций при давлении других участников, спокойное действие в стрессовых ситуациях), умение проводить рефлексию собственной деятельности и эмоционального состояния, уверенность в положительном результате работы.

Когнитивный компонент включает в себя знание правил и стандартов поведения в совместной деятельности и понимание своего места в группе и роли в совместной деятельности.

Деятельностный компонент включает в себя умение выдвигать идеи и

принимать решения с учетом условий плюрализма мнений, активное участие в групповом обсуждении, умение выбирать приемы коммуникации, соответствующие заданной ситуации.

Различная степень проявления компонентов компетенции сотрудничества и динамичный процесс ее формирования обуславливают необходимость шкалировать критерии оценки компетенции сотрудничества.

Нами была выбрана шкала, обусловленная пятью уровнями развития выделенных критериев – очень низкий, низкий, средний, высокий, очень высокий.

Вопрос оценки компетенции сотрудничества требует подбора методик для оценки.

Выбор способов оценивания должен учитывать сложный состав компонентов компетенции сотрудничества: так, при оценке критериев эмоционально-мотивационного компонента предлагается сделать акцент на инструментах самооценки участниками своего эмоционального состояния и мотивации (эссе), а также включить психологическую методику оценки эмоционального состояния, также для проверки умений управлять эмоциями в деятельности предлагается использовать кейсы.

Эссе позволяет участникам в свободной форме выразить свое отношение к поставленной проблеме/вопросу, а также к работе в команде; методика САН «Самочувствие» направлена на проверку самочувствия, активности и настроения участников совместной деятельности.

Методика САН «Самочувствие» [1, с. 7] предназначена для быстрой оцен-

СЛОВО МОЛОДЫМ ИССЛЕДОВАТЕЛЯМ

ки эмоционального состояния участника и может быть использована на каждом этапе совместной деятельности: до начала, в процессе и по завершении.

Когнитивный компонент компетенции проверяется с помощью тестов, позволяющих продемонстрировать участнику имеющиеся знания правил и стандартов совместной деятельности. Также для оценки критериев данного компонента включается тест Р. М. Белбина «командные роли» [6], который позволяет участникам совместной деятельности соотносить себя с одним из восьми типов.

Критерии деятельностного компонента проверяются с помощью кейсов. Данный инструмент позволяет проверить умения участников совместной деятельности решать практические задачи сообща, выдвигать идея для обсуждения, принимать активное участие в командной работе, учитывать мнения других участников, выбирать приемы коммуникации, соответствующие заданной ситуации

Инструменты оценки компетенции сотрудничества представлены в табл. 1.

Таблица 1

Оценка компетенции сотрудничества

Компонент компетенции сотрудничества	Критерий оценки	Инструмент оценки
Эмоционально-мотивационный	Позитивный настрой на совместную деятельность	Эссе Методика САН «Самочувствие»
	Умение управлять личными эмоциями в совместной работе, проводить рефлексию собственной деятельности и эмоционального состояния	Кейс
	Уверенность в положительном результате работы	Эссе Методика САН «Самочувствие»
Когнитивный	Знание правил и стандартов поведения в совместной деятельности	Тест на знание правил и стандартов поведения
	Понимание своего места в группе и роли в совместной деятельности	Тест Р. М. Белбина «Командные роли»
Деятельностный	Умение выдвигать идеи и принимать решения с учетом условий плюрализма мнений	Кейс
	Активное участие в групповом обсуждении, умение выбирать приемы коммуникации, соответствующие заданной ситуации	Кейс

Как видим из табл. 1, тесты предлагается использовать только для оценки конкретных знаний о правилах

и нормах поведения в совместной деятельности, поскольку их можно задать нормативно.

СЛОВО МОЛОДЫМ ИССЛЕДОВАТЕЛЯМ

Остальные инструменты позволяют в свободной форме отследить динамику формирования компетенции у участников совместной деятельности, выявить фактически приобретенные на практике навыки и умения.

Оценку с использованием представленных инструментов будем

называть экспертной оценкой. Также, помимо представленных выше инструментов, участникам совместной деятельности по ее результатам предлагается дать субъективную оценку формируемой компетенции другим участникам и себе самому (табл. 2).

Таблица 2

Субъективная оценка эффективности совместной деятельности

Компонент компетенции	Эмоционально-мотивационный	Когнитивный	Деятельностный	Итого
Критерии оценки	Позитивный настрой на совместную деятельность Умение управлять личными эмоциями в совместной работе, проводить рефлексию собственной деятельности и эмоционального состояния Уверенность в положительном результате работы	Знание правил и стандартов поведения в совместной деятельности Понимание своего места в группе и роли в совместной деятельности	Умение выдвигать идеи и принимать решения с учетом условий плюрализма мнений Активное участие в групповом обсуждении, умение выбирать приемы коммуникации, соответствующие заданной ситуации	
Участник 1	От 0 до 5	От 0 до 5	От 0 до 5	
Участник 2	От 0 до 5	От 0 до 5	От 0 до 5	...
Участник 3	От 0 до 5	От 0 до 5	От 0 до 5	...
Участник 4	От 0 до 5	От 0 до 5	От 0 до 5	...
Участник 5	От 0 до 5	От 0 до 5	От 0 до 5	...
Я	От 0 до 5	От 0 до 5	От 0 до 5	...

Оценки суммируются по каждому показателю и каждому участнику. Затем все оценки, полученные от каждого участника, анализируются и выводятся средние значения по каждому компоненту.

Например, если всего участников в команде шесть, то будет получено

шесть оценок по каждому показателю, находят среднее значение по средней арифметической взвешенной. В общем виде формула имеет вид

$$X_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n},$$

где $X_{\text{ср}}$ – средняя оценка компонента компетенции;

СЛОВО МОЛОДЫМ ИССЛЕДОВАТЕЛЯМ

x_i – оценка i -го участника совместной деятельности;

n – количество участников совместной деятельности.

Поскольку самооценка и оценка других участников совместной деятельности носит субъективный характер, то полученные баллы необходимо проранжировать и установить вес каждого (табл. 3).

Таблица 3

Вес оценки

Категория оценки	Вес оценки
Экспертная оценка	0,5
Самооценка	0,25
Оценка других участников совместной деятельности	0,25
Итого	1

Таким образом, итоговая оценка компетенции сотрудничества, помимо экспертной оценки, будет учитывать и оценку других участников, и отношение самого участника деятельности к данному процессу, что, в свою оче-

редь, будет способствовать сплочению коллектива и внимательному отношению не только к индивидуальным результатам совместной деятельности, но и коллективным.

Литература

1. Методики диагностики эмоциональной сферы : психол. практикум / сост. О. В. Барканова. Вып. 2. Красноярск : Литера-принт, 2009. 237 с.
2. Парыгина Т. С. Компетенция сотрудничества: научные подходы к определению // Глобальный научный потенциал. 2020. № 1 (янв.). С. 72 – 76.
3. Самойлов Е. А. Коммуникация и сотрудничество как ключевые компетенции // Вопросы психологии и воспитания. 2012. № 1. С. 84 – 89.
4. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии : учеб. пособие. М. : Народное образование, 1998. 256 с.
5. Серякова С. Б. О компетентностном подходе в образовании // Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Педагогические и психологические науки. 2013. № 12 (31) С. 41 – 45.
6. Тест Белбина Р. М. «Командные роли» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.relaxon.net/images/Test-Belbina.pdf> (дата обращения: 12.11.2019).

References

1. Metodiki diagnostiki e`mocional`noj sfery` : psixol. praktikum / sost. O. V. Barkanova. Vy`p. 2. Krasnoyarsk : Litera-print, 2009. 237 s.
2. Pary`gina T. S. Kompetenciya sotrudnichestva: nauchny`e podxody` k opredeleniyu // Global`ny`j nauchny`j potencial. 2020. № 1 (yanv.). S. 72 – 76.

3. Samojlov E. A. Kommunikaciya i sotrudnichestvo kak klyuchevy`e kompetencii // Voprosy` psixologii i vospitaniya. 2012. № 1. S. 84 – 89.
4. Selevko G. K. Sovremenny`e obrazovatel`ny`e tehnologii : ucheb. posobie. M. : Narodnoe obrazovanie, 1998. 256 s.
5. Seryakova S. B. O kompetentnostnom podxode v obrazovanii // Vestnik Vladimirsogo gosudarstvennogo universiteta imeni Aleksandra Grigor`evicha i Nikolaya Grigor`evicha Stoletovy`x. Pedagogicheskie i psixologicheskie nauki. 2013. № 12 (31) S. 41 – 45.
6. Test Belbina R. M. «Komandny`e roli» [E`lektronny`j resurs]. URL: <https://www.relaxon.net/images/Test-Belbina.pdf> (data obrashheniya: 12.11.2019).

T. S. Rusakova

COOPERATION COMPETENCE: EVALUATION CRITERIA AND TOOLS

The article considers the concept of cooperation competence, develops criteria and indicators for assessing cooperation competence, and selects methods for its assessment.

Key words: competence of cooperation, criteria of competence of cooperation, indicators of competence of cooperation.

УДК 37.01

Д. А. Степанов

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН: ВАРИАНТЫ ТОЛКОВАНИЯ, ЭТАПЫ И ВИДЫ

На основе анализа аутентичной литературы ведущих европейских и североамериканских исследователей наставничества как психолого-педагогического процесса автором предпринята попытка дать определение термина «наставничество», а также показать основные трудности, по причине которых у современной научной общественности возникают проблемы при создании универсальной дефиниции данной психологической и педагогической категории. В настоящей статье автором представлены и описаны основные этапы, по которым развивается наставнический процесс, а также представлены существующие на сегодняшний день виды наставничества. Данная статья может представлять интерес для всех, кто занимается изучением сферы образования и психологии отношений, сравнительной педагогикой.

Ключевые слова: наставничество, менторство, наставник, ментор, подопечный.

Пандемия коронавирусной инфекции внесла коррективы в повседневную жизнь современного общества. Такие сферы человеческой активности,