

Загоруля Татьяна Борисовна

кандидат педагогических наук,
доцент кафедры менеджмента
Уральского государственного экономического
университета, г. Екатеринбург

**АКТУАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ
СТУДЕНТОВ КАК НОСИТЕЛЕЙ
ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ:
ПРОБЛЕМА МЕТОДИК
ИССЛЕДОВАНИЯ**

Аннотация:

Автор в контексте спроектированной и реализованной модели актуализации личности студентов как носителей инновационной культуры (МАЛНИК) обосновывает блок методик и подробно рассматривает методику определения роли в группе по М. Белбину и методику «Диаграмма К. Исикавы».

Ключевые слова:

инновационная культура, студенты как носители инновационной культуры, педагогическая модель, методика исследования, инструментарий исследования, самоактуализация личности.

Zagorulya Tatyana Borisovna

PhD in Education Science,
Assistant Professor,
Management Department,
Ural State University of Economics

**ACTUALIZATION OF
PERSONALITY OF STUDENTS
AS BEARERS OF INNOVATION
CULTURE: THE PROBLEM OF
RESEARCH TECHNIQUES**

Summary:

In the context of the developed and implemented model of actualization of personality of students as bearers of innovation culture, the author justifies the set of techniques and examines in detail the methodology of identifying the role in a group according to M. Belbin and K. Ishikawa Diagram.

Keywords:

innovative culture, students as bearers of innovation culture, pedagogical model, research methodology, research tools, personal self-actualization.

Имея целью исследования процесс актуализации личности студентов как носителей инновационной культуры в образовательном пространстве вуза, мы осуществили педагогическое проектирование и провели опытно-поисковую работу, подтвердившую верность нашего подхода. Остановимся на определении понятия «инновационная культура». Вслед за Т.С. Бочкаревой мы рассматриваем инновационную культуру как «способность личности к созданию и использованию новшеств в материальной и духовной сферах культуры при сохранении в них динамического единства старого, современного и нового, основанную на инновационной восприимчивости, креативности, знаниях, умениях, опыте, инновационном мышлении и творческом потенциале» [1].

Разработанная и реализованная нами структурно-функциональная модель актуализации личности студентов как носителей инновационной культуры (МАЛНИК) включает: *целевой блок* (функция – формирование цели); *нормативный блок* (регулирующая функция); *содержательный блок* (информационно-коммуникативная функция); *методический блок* (технологическая функция); *контрольный блок* (оценивающая функция). В данной статье остановимся на обосновании совокупности используемых нами методик, составляющих *методический блок* модели. Отметим, что важным является различие понятий «методика исследования» и «инструментарий исследования». Так, под методикой исследования мы понимаем «совокупность методов, приемов, специальных заданий целесообразной организации научного исследования» [2], а инструментарий в педагогическом исследовании – это «методические документы (анкета, бланк-интервью, опросный лист, бланки для записи результатов наблюдений и др.), с помощью которых осуществляется сбор первичной педагогической информации» [3].

Методический блок отражает диалектику традиций и инноваций в современной дидактике высшей школы, но предпочтение все же отдаем инновационным технологиям, более всего ориентированным на развитие личности студентов как носителей инновационной культуры. Это диалог/полилог, дискуссия, дебаты (герменевтический метод, сократический метод), проектная технология, кейс-технология, деловая игра, SWOT-анализ, позиционное обучение Н.Е. Вераксы и др. и методики, инструментарий (методика выявления иерархии ценностных ориентаций М. Роккича; эссе «8 способов самоактуализации», по А. Маслоу; анкета «Ассертивное поведение», анкета «Жизненный опыт», тест «Ведущая репрезентативная система», тест «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации» (методика К. Томаса), составление «Карты конфликта» (Х. Корнелиус, Ш. Фейр), креативное задание «Комплекс добродетелей» (по Б. Франклину), креативное задание «Твой жизненный сценарий», определение роли в группе по М. Белбину, решение проблемных ситуаций с помощью методики «Диаграмма К. Исикавы», методика

Э. де Боно «Шесть шляп мышления», опрос «Лидер. Качества лидера», балльно-рейтинговая система оценивания и др.).

В данной статье рассмотрим две методики исследования: методику определения роли в группе, по М. Белбину, и решение проблемных ситуаций с помощью методики «Диаграмма К. Исикавы». Методика, по М. Белбину, способствует выработке умения работать в группе, оценивать свои силы, знания, навыки, сопоставлять их с умениями, навыками тех, кто работает рядом, в одной группе. Методика «Диаграмма К. Исикавы» позволяет студентам оценить эффективность графического метода и развивает у студентов внимание, аналитические способности, дисциплинированность.

Исследуя процесс самоактуализации студентов через определение роли в группе, мы применили *методику М. Белбина*. Скажем о ней подробнее. Согласно М. Белбину, эффективность работы группы зависит от ее состава и от соотношения ролей: группа, где есть исполнители всех девяти ролей, готова к выполнению задания. Состав группы должен отражать специфику задания. Полный набор ролей особенно важен там, где имеют место быстрые изменения содержания работы [4]. М. Белбин выделяет следующие возможные роли членов группы: координатор, организатор, генератор идей, искатель (разведчик ресурсов), математик (оценщик идей, критик), командный игрок, исполнитель, финишер, специалист [5].

Каждый из них выполняет определенную функцию в группе. Оценивая роли по М. Белбину, для успешной актуализации свойств личности студентов как носителей инновационной культуры мы отмечаем следующее: первая роль отводится *генератору идей*, который является новатором, восприимчив ко всему новому, так как характеризуется повышенной креативностью и наличием богатого воображения. Вторая роль – *искатель*, который посредством ведения умелых переговоров осуществляет коммуникационный процесс. Третья роль – *координатор*, который выступает в качестве социального лидера, умело формулирующего цели развития компании. Четвертая роль отведена *организатору*, который побуждает сотрудников работать интенсивнее, чтобы решить поставленные задачи. Пятая роль – *математик*, который осуществляет критический анализ ситуации. Шестая роль отведена *командному игроку*, благодаря которому в коллективе царит гармония и взаимопонимание, устраняются разногласия. На седьмом месте – *исполнитель*, претворяющий идеи в практические действия. Восьмая роль – это *финишер*, который следит за тем, чтобы задания выполнялись полностью, в назначенный срок. Девятая роль – *специалист*, который обладает редкими навыками и умениями.

Отметим, что в контексте эффективности работы группы реализуется потенциал вуза, направленный на актуализацию личности студентов, которые не только «проигрывают» вышеназванные роли при рассмотрении кейсов, но и учатся исполнять эти роли в конкретных жизненных ситуациях, включая образовательный процесс в вузе. В этом мы обнаруживаем актуализацию свойств личности студентов как носителей инновационной культуры: самостоятельность в принятии решений, инициативность, ответственность.

В ходе опытно-поисковой работы была подтверждена гипотеза нашего исследования: реализуемый потенциал образования, содержащийся в ФГОС ВПО и рабочих программах учебных дисциплин, направлен на актуализацию, самореализацию, самоорганизацию личности студента. Подтвердим это использованием вышеназванной методики на занятиях по учебным дисциплинам «Менеджмент», «Организационное поведение» (ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»), «Финансовый менеджмент» (ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»). Так, студенческая группа делилась на малые группы по 4–5 человек. Каждая группа выбирала лидера, который получал от преподавателя информационную папку. Информационная папка содержала: памятки (краткое описание методики М. Белбина), кейс. Из числа студентов выбиралось жюри из трех человек, которое оценивало работу студентов по таким критериям, как умение анализировать ситуацию, аргументированность, умение принять оптимальные решения.

Преподаватель объявлял, что данная работа оценивается в 12 баллов (максимальное количество баллов), работа студентов в жюри оценивается в 6 баллов, дополнительный вопрос при обсуждении – 2 балла. Далее преподаватель пояснял, какие задачи стоят перед каждой малой группой: внимательно прочитать текст; для разрешения кейса применить методику М. Белбина «Определение роли в группе». Например, студентам был предложен для рассмотрения следующий кейс.

Кейс «Волк в овечьей шкуре» [6].

В коммерческой компании генеральному директору Никите Радужеву нужен был помощник. Через некоторое время на должность директора направления был принят Николай Братских, которому было поручено координировать работу руководителей проектов. Руководители проектов продолжительное время работали в организации, были на хорошем счету у генерального директора. По прошествии некоторого времени Николай стал сетовать на работу одного из руководителей проектов – Александра Маркина, затем предложил взять на его место другого человека, которого

Николай лично знал по прежней работе. Генеральный директор стал склоняться к решению уволить Александра, но у него были опасения: пойдут слухи в коллективе, что директор без всякого основания может уволить любого сотрудника и т. д. Как бы вы помогли генеральному директору Никите, если бы он обратился к вам за помощью в разрешении сложившейся ситуации?

Изучив кейс, студенты определили для генерального директора Никиты две роли: Генератора идей и Координатора, так как он является лидером и новатором, четко формулирует цели; для его помощника Николая – роли Организатора и Финишера, так как он ориентируется на решение поставленной задачи, побуждает коллег работать интенсивнее, к тому же следит за тем, чтобы задания выполнялись полностью и своевременно. Однако студенты отметили, что Николай по своим человеческим качествам уступает другим участникам обсуждаемой ситуации, так как стремится ввести в коллектив «своего» человека, уволив компетентного руководителя проекта. Александру, руководителю проекта, студенты отвели роли Исполнителя и Специалиста, так как он претворяет идеи в практические действия, вносит упорядоченность в деятельность команды и обладает необходимыми навыками и умениями. По мнению студентов, данной компании нужен сотрудник, который выполнял бы роль Математика, способного осуществить беспристрастный, критический анализ ситуации, и роль Командного игрока, гармонизирующего отношения в команде и устраняющего разногласия.

Применение данной методики позволяет студентам: прогнозировать результат кейса при введении новых ролей по М. Белбину, распределять функционал среди сотрудников данной ситуации; осуществлять и обосновывать свой выбор.

Далее мы применили *методику «Диаграмма К. Исикавы»* для решения проблемных ситуаций, так как именно эта методика актуализирует свойства личности студентов как носителей инновационной культуры: инновационная восприимчивость, креативность, самостоятельность в принятии решений, развитие аналитических способностей [7]. «Диаграмма К. Исикавы» – методика, обеспечивающая системный подход к определению фактических причин возникновения проблем. Диаграмма позволяет в доступной форме систематизировать все причины рассматриваемых проблем, выделить самые существенные, провести поиск первопричины. Выявление причинных факторов предполагает выполнение следующих шагов: сбор и систематизация всех причин, прямо или косвенно влияющих на исследуемую проблему; группировка этих причин по смысловым и причинно-следственным блокам; ранжирование их внутри каждого блока; анализ получившейся картины.

Наш опыт убеждает, что данная методика позволяет реализовать потенциал высшего образования во время проведения занятий по учебным дисциплинам «Менеджмент», «Организационное поведение». Так, студенческая группа делилась на малые группы по 3–4 человека (ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»). Каждая группа выбирала лидера, который получал от преподавателя информационную папку. Информационная папка содержала: памятки (краткое описание методики К. Исикавы), кейс. Из числа студентов выбиралось жюри (3 чел.), которое оценивало работу студентов по таким критериям, как умение анализировать ситуацию, умение выявлять причинные факторы, способность убеждать. Преподаватель объявлял, что данная работа оценивается в 10 баллов (максимальное количество баллов), работа студентов в жюри оценивается в 4 балла, дополнительный вопрос при обсуждении – 3 балла. Далее преподаватель пояснял, какие задачи стоят перед каждой малой группой: внимательно прочитать текст; для разрешения кейса применить методику «Диаграмма К. Исикавы». Например, студентам был предложен для рассмотрения следующий кейс.

Кейс «Проблемы власти и влияния» [8, с. 647].

В финансово-кредитной организации начальником юридического отдела был назначен молодой человек Георгий Иванов с незаконченным на тот момент высшим образованием. В его подчинении оказались трое специалистов высокой юридической квалификации и большим опытом работы. В первый же день в отдел поступил заказ на юридическое обслуживание от крупного клиента. Начальник отдела принял заказ в устной форме, пообещал выполнить его в кратчайшие сроки – к 16.00 этого же дня. Георгий поручил работу ведущему специалисту отдела Марии Петровой. Она кивнула головой и погрузилась в работу. В 16.00 работа не была готова. Прошел еще час. Клиент непрерывно звонил по телефону. Но на раздраженный вопрос руководителя: «Сколько же можно?!» – Мария Петрова спокойно ответила: «Мне на эту работу по инструкции положено 12 часов. Поэтому завтра в 10.00 она будет у вас на столе». И не было в ее голосе ни тени раздражения.

Попытки поручить работу двум другим сотрудникам вообще не увенчались успехом: один из них сослался на более низкую квалификацию, а второй заявил, что, кроме Марии Петровой, никто не сделает работу для столь крупного клиента на должном уровне. Начальник отдела сорвался и позволил себе гневные высказывания в их адрес. На коллектив отдела его вспышка не оказала никакого воздействия, только вызвала улыбки.

При рассмотрении данного кейса студенты выявили и сформулировали имеющуюся проблему – невыполнение заказа в срок. По основной горизонтальной линии («хребет»), в правой части листа, данную проблему поместили в рамку. Выявили главные причины (причины уровня 1), влияющие на проблему, – «большие кости». Они также были заключены в рамки, соединены наклонными стрелками с основной горизонтальной линией («хребтом»): неверное определение срока для выполнения заказа; большой объем работы; отсутствие взаимопонимания между начальником отдела и ведущим специалистом. Далее были нанесены вторичные причины (причины уровня 2), которые влияют на главные причины («большие кости»), а те, в свою очередь, являются следствием вторичных причин. Вторичные причины были записаны и расположены в виде «средних костей», примыкающих к «большим»: неопытность молодого начальника отдела; высокий статус заказчика; единоличное принятие решения по вопросу выполнения работы; действие ведущего специалиста по инструкции (12 часов на заказ). Причины уровня 3, которые влияют на причины уровня 2, были расположены в виде «мелких костей», примыкающих к «средним»: многократные телефонные звонки заказчика; раздражительность начальника отдела; попытка передать заказ другим сотрудникам отдела; отсутствие взаимовыручки со стороны других сотрудников отдела; неуважительное отношение начальника отдела к сотрудникам. При анализе ситуации студенты стремились выявить и зафиксировать все факторы, даже те, которые казались незначительными, так как цель построения Диаграммы К. Исикавы – найти эффективный способ разрешения проблемы: бесконечные обещания начальника отдела, что заказ будет выполнен; недовольство заказчика; неумение признать свою ошибку со стороны начальника отдела; неумение организовать командную работу в экстремальной ситуации. Причины (факторы) были оценены студентами и проранжированы по их значимости. В диаграмму была внесена вся необходимая информация: ее название, наименование изделия, имена участников, дата и т. д.

Применение методики «Диаграмма К. Исикавы» показало продуктивность нашего методического подхода к выявлению у студентов динамики, связанной с развитием их аналитических способностей, в частности умений выявлять причины, устанавливать причинно-следственную связь при решении проблемы, а также разрешать возникшую проблему посредством визуализации, работая в малой группе.

Каждая из названных методик уникальна и представляет собой особую ценность для нашего исследования. Это объясняется тем, что данные методики ориентированы как на выявление, так и на формирование творческого потенциала личности студента, на актуализацию таких свойств, как ответственность, решительность, умение принимать нестандартные решения в различных ситуациях и т. д. Таким образом, методики исследования, представленные в статье, следует применять в дальнейшем, чтобы актуализировать личность студента как носителя инновационной культуры.

Ссылки:

1. Бочкарева Т.С. Мультидисциплинарные дидактические комплексы как средство формирования инновационной культуры студентов вузов : дис. ... канд. пед. наук. Тольятти, 2008. 224 с.
2. Методология социально-педагогических исследований [Электронный ресурс] // Profile-edu : сайт URL: <http://profile-edu.ru/metodologiya> (дата обращения: 20.12.2014).
3. Загузов Н.И. Словарь-справочник основных терминов и понятий, используемых при подготовке диссертационного исследования [Электронный ресурс] // Глубинная психология: учения и методики : сайт. URL: <http://www.psyoffice.ru/6-1002> (дата обращения: 13.11.2014).
4. Белбин М. Командные роли [Электронный ресурс] // Сайт М. Белбина. URL: <http://www.belbin.com> (дата обращения: 10.09.2014).
5. Там же.
6. Бизнес-кейсы : сайт [Электронный ресурс] // URL: <http://www.e-xecutive.ru/> (дата обращения: 08.10.2014).
7. Центр креативных технологий [Электронный ресурс] // URL: <http://inventech.ru/pub> (дата обращения: 14.11.2014).
8. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. М., 2007. 944 с.

References:

1. Bochkareva, TS 2008, *Multidisciplinary didactic complex as means of formation of innovative culture of students of high schools*: PhD thesis, Toliatti, 224 p.
2. 'Methodology of socio-educational research' 2014, *Profile-edu: Website*, retrieved 20 December 2014, <<http://profile-edu.ru/metodologiya>>.
3. Zaguzov, NI 2008, 'Download Dictionary of basic terms and concepts used in the preparation of the research', *Depth Psychology: teaching and technique: the site*, retrieved 13 November 2014, <<http://www.psyoffice.ru/6-1002>>.
4. Belbin, M 2014, 'Team roles', *Website M. Belbin*, retrieved 09 October 2014, <<http://www.belbin.com>>.
5. Belbin, M 2014, 'Team roles', *Website M. Belbin*, retrieved 09 October 2014, <<http://www.belbin.com>>.
6. 'Business cases: the site' 2014, <<http://www.e-xecutive.ru/>>, retrieved 08 October 2014.
7. 'Center for Creative Technologies' 2014, <<http://inventech.ru/pub>>, retrieved 14 November 2014.
8. Kochetkova, AI 2007, *Introduction to organizational behavior and organizational modeling*, Moscow, 944 p.