

МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ КАК ПЛАТФОРМА ДЛЯ ОТРАБОТКИ НАВЫКОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ КОМАНДЕ, ФОРМИРУЮЩЕЙ У БУДУЩИХ ДИЗАЙНЕРОВ НОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Кабинова Ольга Анатольевна

преподаватель

Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж
Стерлитамак

Аннотация. В статье анализируются возможности формирования новых компетенций у дизайнеров с использованием междисциплинарного взаимодействия преподавательской команды, объединенных для реализации нового образовательного проекта.

Ключевые слова: интервизия, групповая супервизия, междисциплинарная команда преподавателей, интервизионная сессия.

DIVERSIFIED VOCATIONAL COLLEGE AS A PLATFORM TO PRACTICE SKILLS OF COLLABORATION IN AN INTERDISCIPLINARY TEACHING TEAM, SHAPING THE FUTURE DESIGNERS OF NEW COMPETENCIES

Kabinova Olga Anatolievna

teacher

Sterlitamak Multidisciplinary Professional College
Sterlitamak

Abstract. The article analyzes the possibility of formation of new competences for designers using interdisciplinary interaction in teaching teams combined to implement a new educational project.

Keywords: intervision, group supervision, interdisciplinary team of teachers, during an Intervision session.

Требования к компетентностному подходу в подготовке специалистов-дизайнеров способствует перестройке форм и методов преподавания ключевых дисциплин, влияющих на профессиональную востребованность дизайнера в различных областях самореализации. Главным с подготовке дизайнера становится акцент на создание для реализации конкретных образовательных проектов высокоорганизованные и сплоченные команды преподавателей, обладающие, с одной стороны, накопленным опытом в конкретных областях деятельности, сформированными компетенциями в различных областях и профессиях, и, с другой стороны, высоким уровнем профессионализма, владением широким диапазоном практик и методов, системным видением общей задачи, структурированностью преподавательской команды (наличие лидера, иерархии, структуры распределения функций), доминирующим мотивом работы (творческая самореализация и самопознание через выполнение сложных функций и взаимодействие друг с другом), готовностью к взаимопомощи, взаимозаменяемости, предельной согласованности действий.

Это должна быть команда зрелых людей, живущих одними идеалами и ценностями, понимающими друг друга без слов, работающих в одной мировоззренческой парадигме; иными словами, живущих одними идеалами и ценностями. Казалось, бы перечислено все – однако, таким преподавательским командам не хватает на начальном этапе общего методического руководства, психологической слаженности, навыков эффективного взаимодействия, конкретного распределения обязанностей, своевременного самооценивания и анализа внешнего оценивания конкретных результатов в работе по формированию у обучающихся в процессе учебных занятий новых навыков и компетенций [1, с. 54].

Согласованность действий междисциплинарных преподавательских команд достигается не сразу и не вдруг. Нужна стратегическая и тактическая работа руководителей учебных заведений по их комплектованию,

обучению, сплочению, развитию и формированию в них единой организационной и методической культуры. Доказано, что основным условием, обеспечивающим возможность эффективной деятельности междисциплинарной команды преподавателей, является профессиональное взаимодействие, основанное на общем понимании стоящих перед преподавательской командой задач, на коллективной ответственности членов команды за результаты воздействий, на согласованности действий и взаимодополнении членов преподавательской команды по функциям и ролям [2, с. 15].

Реализация этого условия может быть достигнута путем механизма **интервизии** (англ. – *intervision*), как одного из форматов обсуждения процесса выработки совместного интеллектуального продукта преподавательской команды по реализации поставленной задачи. Помимо интервизии, такими форматами могут выступать супервизия, собрания, обсуждение кейса. На примере тренинга интервизии в преподавательской команде профессионального многопрофильного колледжа, обучающихся дизайну (инженерному, технологическому, промышленной графики, интерьер-дизайну, эрго-дизайну, дизайну декора, одежды и шрифтовому дизайну) рассмотрим особенности тренинга интервизии в преподавательской команде по расширению знаний, усовершенствованию навыков, формированию новых компетенций в ходе работы, управления эмоциями, и профилактике конфликтов, неизбежно сопровождающих эту деятельность.

В отличие от супервизии (индивидуальный формат работы наставника и обучаемого), интервизия – «интерколлегиальный» или «межколлегиальный» метод работы в группе равных по уровню преподавателей, осуществляемый ведущим интервизии. Интервизия фокусируется на оптимизации методического потенциала преподавательской команды, взаимодействующей не только в своем составе, но и с привлечением студенческого актива, ее можно определить, как взаимную консультацию

или обмен опытом между коллегами в тех ситуациях, когда необходима не только составляющая индивидуального мастерства каждого участвующего в процессе обучения, но и синергетический эффект работы всей преподавательской команды.

У интервизии прослеживается и аналогия с дебрифингом – когда в группе обсуждаются психологические ситуации, эмоционально схожие у всех ее участников с целью обмена чувствами и способами управления эмоциями. Интервизия позволяет в процессе тренинга членам преподавательской команды обмениваться опытом, знаниями, получить новые навыки, апробировать новые роли, выработать альтернативные решения и использовать их для развития новых компетенций, отработав их в виде упражнений. При этом очень важно, что тренинг предусматривает реализацию основных принципов эффективной обратной связи (которая должна быть конкретной, своевременной, конструктивной, развивающей, позитивно влияющей на последствия).

С этой целью интервизионная сессия может также включать в себя упражнения ролевых игр (в терминологии трансактного анализа Э. Берна), в ходе которых при решении дизайнерских кейсов отрабатываются элементы взаимодействия, обмена информацией, чувствами, альтернативными вариантами решений, причем участвуют все участники тренинга. Как показывает практика проведения тренинга, самыми обсуждаемыми становятся кейсы по следующей проблематике: характерная особенность каждого создаваемого дизайнерского продукта, задачи и направления дизайн-проектирования, проектное мышление дизайнера, взаимовлияние субъекта и объекта проектирования в ведущих сферах дизайнерского творчества, ориентиры творчества в контексте основных видов дизайна, морфологический тип «носителя» объекта проектирования основных видов дизайна.

Обсуждение этих кейсов формируют у членов команды «чувство локтя», согласованность действий, эмоциональную вовлеченность в

процесс проектирования каждого конкретного занятия, высокую мотивацию на общий результат – развитие у обучающихся новых компетенций. Тренинг интервизии неоценим для каждого члена преподавательской команды, поскольку способствует: обучению альтернативным поведенческим моделям, более эффективной работе с проблемными вопросами и ситуациями, снижению риска возникновения эффекта «выгорания», пониманию личных «особенностей и схем», которые влияют на работу, прояснению личных потребностей членов команды, их сильных и слабых сторон, обмену чувствами и получению от этого дополнительной позитивной эмоциональной мотивации.

В итоге мы добиваемся командной сплоченности (прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий и взаимоотношений), при которой достигается взаимная эмоциональная притягательность и общая удовлетворенность участников как командой, так и совместной деятельностью в целом. В конечном итоге тщательно подготовленный и эффективно проведенный тренинг интервизии приводит к: повышению качества и эффективности процесса обучения, обучению членов преподавательской команды эффективно справляться с проблемными ситуациями и случаями, достижению консенсуса и расширению сотрудничества между профессионалами, сплочению команды путем создания единой доброжелательной психологической среды в команде.

Некоторые условия проведения тренинга интервизии: состав участников – до 8-ми, частота – один раз в месяц, продолжительность сессии не более 3 часов, конечное число случаев для обсуждения (кейсов) – до 3-х, ведущий сосредотачивается на ведении тренинга, воздерживаясь от собственных мнений и оценок, в конце тренинга обязательно проводит шеринг, подводит итоги и делает окончательные выводы.

Список использованных источников

1. Ладыкова О.В. Психологические особенности взаимодействия команды специалистов. М.: Экспо, 2016. 147 с.
2. Уварова М.В. Организационно-педагогические условия сплочения студенческой группы в учебно-воспитательном процессе вуза. Нижний Новгород: НГЛУ, 2015. 452 с.