

навливать смысловые и логические связи между основными компонентами темы в рамках семинара-практикума на тему «Техники визуализации» способствовало созданию педагогами кластеров на темы «Как создать кластер?», «Создание инфографики». Кроме этого они знакомились с правилами подготовки вебинара в процессе создания кластера «Готовимся к вебинару». В целях обобщения и систематизации представлений педагогов по различного рода тематикам, развития у них критического и логического мышления, формирования умения работать в команде в работе с творческой группой ресурсного центра использовалась техника «кроссенс». Для педагогов были разработаны кроссенсы по темам «Техники визуализации», «Стили семейного воспитания».

Заключение. Анализ проведенной работы позволяет констатировать, что уровень профессиональной компетентности педагогов повысился. Работа в рамках реализации образовательного процесса в учреждении дошкольного образования стала более эффективной, педагоги анализируют и более тщательно планируют свою деятельность, применяя в работе с родителями современные технологии, творчески подходят к организации взаимодействия с ними. Общение с родителями в «новом формате» способствовало более глубокому изучению особенностей семьи, установлению доверительных отношений в рамках взаимодействия «педагог—родитель—ребёнок». Формы работы с использованием техник визуализации повысили интерес родителей ко взаимодействию с педагогическим коллективом и стремление педагогов совершенствовать формы работы в рамках этого сотрудничества.

Список цитируемых источников

1. Мамасуева, Е. Ф. Развитие профессиональной компетентности педагогов по повышению педагогической культуры у родителей: система управленческой деятельности [Электронный ресурс] // Репозиторий БГПУ. — Режим доступа: <https://goo.su/gtCU>. — Дата доступа: 17.10.2022.
2. Методы визуализации в работе с детьми [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ozarichijaslisad.schools.by/pages/metody-vizualizatsii-v-rabote-s-detmi>. — Дата доступа: 17.10.2022.

УДК 378.14

Марачковская Ольга Людвиговна, кандидат педагогических наук, доцент

Государственное образовательное учреждение «Приднестровский государственный университет имени Т. Г. Шевченко», Тирасполь, Приднестровье, Республика Молдова, marachkovskaya@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К РАБОТЕ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМАНДЕ

В статье рассматривается проблема подготовки студентов к работе в педагогической команде как одного из способов эффективного построения образовательного процесса. В связи с изменением стиля работы образовательных учреждений требуются педагоги, умеющие эффективно работать в команде, быстро приспосабливаться к меняющимся условиям работы. Работу со студентами по подготовке умений работать в педагогической команде предлагается проводить в университете в форме тренингов (метода активного обучения, интерактивных игр).

Ключевые слова: педагогическая команда; командообразование; студент; университет.

Marachkovskaya Olga Lyudvigovna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

Pridnestrovian State University named after T. G. Shevchenko, Tiraspol, Pridnestrovian, the Republic of Moldova, marachkovskaya@mail.ru

FEATURES OF PREPARING STUDENTS TO WORK IN A PEDAGOGICAL TEAM

The article deals with the problem of preparing students to work in a teaching team as one of the ways to effectively build the educational process. In connection with the change in the style of work of educational institutions, teachers are required who can work effectively in a team, who can quickly adapt to changing working conditions. Work with students on the preparation of skills to work in a teaching team is proposed to be carried out at the university in the form of trainings (active learning method, interactive games).

Key words: pedagogical team; team building; student; university.

Введение. В последние годы в отечественной системе образования произошли значительные изменения, что связано с развитием рыночных отношений и трансформацией социально-экономической ситуации в республике. Всё более актуальными становятся вопросы эффективности деятельности педагогов, объединённых в педагогические коллективы, которые в значительной степени способствуют повышению качества образования детей. Проблема формирования педагогических коллективов — относительно новая психолого-педагогическая научная проблема, которая носит комплексный, междисципли-

нарный характер и нуждается в теоретическом анализе сущности, значения, принципов организации и функционирования, психологической характеристики педагогических коллективов и, наконец, обосновании самой необходимости их создания.

В педагогической литературе достаточно глубоко раскрыты вопросы, связанные с организацией работы педагогических коллективов, влияющих на эффективность образовательного процесса (Н. П. Анисеева, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Н. Д. Никандров, Т. И. Руднева). Проблемы педагогических коллективов как малых групп детально изучены А. И. Донцовым, А. А. Леонтьевым, А. В. Петровским и др. Вопросам формирования в педагогических коллективах благоприятного психологического климата, влияющего на качество воспитательно-образовательного процесса, посвящены исследования Я. Л. Коломинского, Н. В. Кузьминой, Л. М. Митиной, А. А. Реана, Т. И. Рудневой.

В то же время в психолого-педагогической литературе поднимаются вопросы раскрытия содержания термина «педагогическая команда» с выделением его психологических характеристик, с возможностью использования накопленных знаний в свете изучения группы в работе с педагогическим коллективом, которые учитываются не в полной мере. Сегодня обучающемуся любого уровня недостаточно выжить в современном мире, ему нужны определенные навыки, т. е. профессиональная подготовка, которая позволит ему быстро адаптироваться к меняющемуся миру, учитывая, что все эти изменения происходят в настоящее время. Одной из новых компетенций является умение работать в команде (коллективе) [1].

Однако в практике организации совместной образовательной деятельности вопросы развития команды преподавателей и студенческой команды разработаны недостаточно. Поэтому существуют противоречия между:

- возросшей потребностью общества в выпускниках, имеющих навыки работы в команде при решении профессиональных задач и сохраняющимися традиционными подходами в организации образовательного процесса, не обеспечивающими развития студенческих команд;
- необходимостью развития педагогических команд, формирования у студентов навыков командного взаимодействия и недостаточной разработанностью в педагогической науке технологий, моделей, условий, направленных на совершенствование этого процесса.

Основная часть. Педагогическая команда рассматривается в статье как группа людей, организованная по своим личностным особенностям для совместной работы, достижения общей цели и разделяющая ответственность за полученные результаты. Однако при всей кажущейся простоте и ясности задачи поиск эффективных моделей, технологий взаимодействия членов коллектива наталкивается на серьёзные препятствия из-за укоренившихся стереотипов, устаревших педагогических технологий и низкой мотивации субъектов образовательного процесса к реальным изменениям. Хотя очевидно, что командное взаимодействие выступает как один из способов оказания психолого-педагогической помощи в эффективном построении образовательного процесса.

Педагогическая команда — это группа, созданная для решения стратегических и тактических задач развития организации. Команда занимает промежуточное место между рабочей группой и коллективом. Отличается от группы тем, что команды — это стихийно и специально организованные группы людей, входящих и не входящих в состав педагогического коллектива, объединённых общими интересами и общими целями для реализации деятельности творческого характера образовательного процесса, как правило, стратегический уровень развития образовательного учреждения. По времени деятельности более длительные, чем рабочие группы, более динамичны, мобильны, профессиональны, продуктивны.

Механизм формирования педагогических команд включает следующие этапы: осознание важности деятельности педагогических коллективов; признание правил дисциплинированного поведения; принятие и понимание членами команды общей задачи; обозначение и принятие того, что считается успехом в решении; определение общей стратегии работы и формирование необходимых рабочих умений, готовности взять на себя ответственность за полученные результаты.

Заинтересованность в работе команды в образовательной организации, на наш взгляд, заключается в следующем: работа в команде повышает креативность и нестандартность решений; командная работа обеспечивает объединение усилий нескольких специалистов, мультидисциплинарный подход; педагогические команды «разгружают» деятельность руководителя организации; работа в команде формирует у педагогов умения, необходимые для эффективной работы со студентами.

На наш взгляд, умение работать в команде должно формироваться уже в школе и продолжаться развиваться в процессе подготовки в университете. Цели развития этой компетенции, естественно, будут разными. Пока речь идёт только о формировании командных навыков в университете. Действительно, формирование умения работать в команде важно для школьника, чтобы вместе выполнять различные проекты, учиться выражать своё мнение, уметь слушать других, принимать критику, уважать мнения и разных людей, быть ответственным за свою часть работы и осознавать, что от его личного вклада зависит результат работы всего коллектива. Эти умения необходимы ему для успешной учёбы. У студентов будут другие цели развития компетенций. В частности, умение работать в команде является одним из ключевых качеств при подборе персонала. В связи с меняющимся рынком труда и характером работы образовательных учреждений возникает потребность в педагогах, способных эффективно работать в команде и быстро адаптироваться к меняющимся условиям труда. Для того чтобы формировать умение

работать в команде, педагогу необходимо учитывать некоторые особенности. Изучив работы различных авторов, мы определили некоторые общие рекомендации. Рассмотрим их сущность.

Для максимальной эффективности работы в команде сначала необходимо правильно сформулировать задачу (цель). Она должна быть общей, но достигаться только совместными усилиями. У каждого члена команды должна быть своя задача, которая дополняет другие, вместе они образуют один результат. Лучше оценивать работу не каждого, а команды в целом, тогда члены команды будут более мотивированы общим результатом и совместной деятельностью. Как правило, это дает свои положительные результаты, так как большинство людей все-таки не хотят разочаровывать окружающих и вызывать обиду и критику. Конечно, есть исключения, некоторые студенты настолько нелюдимы, что, не найдя общий язык с другими членами команды, самоустраиваются от выполнения работы вплоть до последнего этапа — презентации результатов. С такими студентами необходимо дополнительная работа и другой подход [2]. Например, они могут хорошо справиться с технической реализацией задачи, им можно дать задание создать презентацию или видеоролик на основе информации, собранной от других членов команды. Таким образом, он вовлекается в проект, не выполняя неудобных для него функций, таких как публичное выступление. Этот подход можно использовать в начале знакомства членов команды друг с другом. В дальнейшей работе такого студента лучше постараться активизировать, спровоцировать на более активное участие и высказать своё мнение и т. п. Так как в отличие от образовательной ситуации в профессиональной деятельности наставника как педагога не будет, никто не будет подбирать для него индивидуальные задачи, перед каждым будет поставлена цель, и каждый должен будет суметь найти своё место в коллективе самостоятельно. После того, как команда сформирована, необходимо дать время, чтобы все члены команды привыкли друг к другу. Помимо психологического аспекта есть и практический аспект, лучше сначала обсудить различные ситуации и договориться о том, как их решить. Это позволит избежать многих конфликтных ситуаций в будущем. При этом команда должна иметь возможность выходить из проблемных ситуаций самостоятельно, без помощи педагога.

Таким образом, позволение членам команды говорить и обсуждать детали может помочь команде избежать всех трудных моментов в будущем. Можно разработать что-то вроде договора или соглашения для разрешения конфликтных ситуаций. Преподаватель может играть роль арбитра в спорах, но идеальным вариантом всё же остаётся тот, где обучающиеся самостоятельно разрешают конфликты и договариваются. Необходимо научить студентов осуществлять рефлекссию, для этого нужно включать соответствующие задания и учитывать их в итоговой оценке. Для того чтобы обучающиеся могли определить наиболее подходящую для себя роль в коллективе, тем самым внося наиболее эффективный вклад, можно разработать список ролей и ознакомить их перед выполнением задания. Хорошо, если студенты обсуждают друг с другом, какие роли им подходят больше всего, как они будут дополнять друг друга. Одним из важных качеств команды является взаимозаменяемость ее членов. Поэтому можно дать студентам возможность меняться ролями, это поможет им формировать разные умения, качества, расширит их потенциальные возможности и поможет развивать себя с разных сторон.

Заключение. В настоящее время умение работать в команде чрезвычайно важно для личностного и профессионального становления и развития студентов. Оно позволяет выпускникам легче адаптироваться в трудовом коллективе, стать активным и полноправным членом профессиональной команды, вносящим свой уникальный вклад. Командообразующие программы предлагается проводить в высшей школе в форме тренингов (активный метод обучения, основанный на формировании положительных социальных установок, знаний, навыков и умений в форме интерактивных игр у членов «команды»). Часто интерактивные игры в упрощённой форме отражают реальные жизненные и групповые ситуации. Упрощённый мир интерактивных игр позволяет участникам лучше, чем в сложном реальном мире, познать и понять структуру и причинно-следственные взаимосвязи происходящего [3]. Таким образом, можно более эффективно и с относительно малым риском обучиться новым способам поведения и проверить на практике свои идеи. Методы, используемые в тренинге: информационные и коммуникационные технологии, задания и упражнения, ролевые и деловые игры, работа в малых группах над практическими ситуациями (case-study). Существует множество различных обучающих программ, направленных на создание и укрепление сплочённости участников образовательного процесса в целях повышения эффективности их взаимодействия. Технологии создания комфортного психологического климата в коллективе также используются для повышения эффективности его профессиональной деятельности. Таким основным параметром комфортного психологического климата в педагогическом коллективе является «безопасная среда, атмосфера психологического комфорта, которая является одновременно и развивающей, и психотерапевтической, и психокоррекционной, ибо в этой атмосфере исчезают барьеры, снимаются психологические защиты, и энергия расходуется не на тревогу или борьбу, а на учебную деятельность, на продуцирование идей, на творчество» [3].

Командный метод постепенно, но уверенно входит в систему образования. Члены дружного коллектива помогают друг другу реализовать себя как в профессии, так и в качестве члена общества, ведь одной из жизненных потребностей человека является его стремление принадлежать к какому-либо сообществу людей, группе. Работая в команде, можно выполнять те задачи, которые слишком сложны или требуют много времени для одного человека. Эффективная командная работа позволяет достичь желае-

мых результатов намного быстрее, чем работа в одиночку. Мы достигаем наилучших результатов, используя коллективные знания, навыки, опыт и креативность каждого члена команды для достижения поставленной цели. Команда экономит время, уменьшает количество неправильных решений и непродуктивного времени. Эффективная командная работа, организованная грамотным педагогом, несомненно, способствует сплочению коллектива, повышает эффективность работы, что выражается в высоком качестве и эффективности работы учреждения.

В заключение следует отметить, что если педагог сам овладеет навыками командного взаимодействия, он сможет творчески использовать свои знания, умения, опыт для реализации требований государственных образовательных стандартов высшего образования в области формирования общих и профессиональных компетенций, в частности, формирования у студентов навыков командного взаимодействия. В образовательном процессе университета главной задачей является не формирование определенных знаний, умений и навыков, а интеграция знаний и практики как основа умения выпускника использовать знания и опыт, полученные в ходе обучения, для решения профессиональных задач, исключая их противопоставление.

Список цитируемых источников

1. Горбунова, М. Ю. Кадровый менеджмент и психология управления. Краткий курс лекций / М. Ю. Горбунова. — М. : Владос-пресс, 2008. — 228 с.
2. Меддакс, Р. Успешная команда: как её создать, мотивировать и развивать / Р. Меддакс. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. — 104 с.
3. Менеджмент в организациях профессионального образования : учеб. пособие / А. Ю. Горбунова [и др.] ; под ред. О. П. Мамченко, М. М. Бутаковой, О. Н. Соколовой. — Барнаул : АлтГУ, 2013. — 266 с.

УДК 376.24

Немцова Галина Дмитриевна¹, Корбут Анна Михайловна²

¹Институт психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», Минск, Республика Беларусь, gal23231@mail.ru

²Государственное учреждение образования «Детский сад № 475 г. Минска», Минск, Республика Беларусь, ddu475@minsk.edu.by

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ С МОТИВАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматривается проблема эмоционального выгорания педагогов учреждений дошкольного образования и его связи с мотивацией профессиональной деятельности. Представлены данные эмпирического исследования, рассмотрен вопрос о необходимости профилактики эмоционального выгорания педагогов учреждений дошкольного образования.

Ключевые слова: мотивация профессиональной деятельности; эмоциональное выгорание; педагоги учреждений дошкольного образования; профилактика эмоционального выгорания.

Nemtsova Galina Dmitrievna¹, Korbut Anna Mixaylovna²

¹Institute of Psychology of the Educational Institution "Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank", Minsk, the Republic of Belarus, gal23231@yandex.ru

²State Institution of Education "Kindergarten № 475 of Minsk", Minsk, the Republic of Belarus, ddu475@minsk.edu.by

THE RELATIONSHIP OF EMOTIONAL BURNOUT WITH THE MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF TEACHERS OF PRESCHOOL EDUCATION INSTITUTIONS

The article deals with the problem of emotional burnout of teachers of preschool education institutions and its connection with the motivation of professional activity. The data of an empirical study are presented. The question is raised about the need to prevent emotional burnout of teachers of preschool education institutions.

Key words: motivation of professional activity; emotional burnout; teachers of preschool education institutions; prevention of emotional burnout.

Введение. Проблема исследования эмоционального выгорания педагогов, в том числе педагогов учреждений дошкольного образования, не является новой, однако её актуальность не только не угасает, а продолжает расти. Сложности осуществления профессиональной деятельности в условиях высокой ответственности за воспитанников, повышение требований к качеству образования и уровню компетентно-