

УДК 374

**Н.М. Подоплелова**, к.п.н., доцент кафедры управления  
дошкольным образовательным учреждением,  
ГБОУ ДПО НИРО, г.Н.Новгород, Российская Федерация

### **КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ В ДОУ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ**

Проблема непрерывного методического сопровождения развития компетентности педагогов в ДОО, в современных условиях требует использования современных технологий обучения, что предопределено изменениями самой динамичной технологической составляющей внешней среды, все возрастающими скоростями.

постоянными изменениями, большим разнообразием, увеличивающимися объемами информации, виртуализацией каждодневных коммуникаций. Уже сегодня работодатели сталкиваются с проблемой поиска новых путей, форм, методов, технологий обучения педагогов, наиболее полно отражающих их потребности в знаниях, навыках и умениях.

В процессе осуществления профессиональной деятельности педагоги неизбежно участвуют в управленческих взаимоотношениях. Педагогический труд зачастую осуществляется в условиях ненормированного рабочего дня, в сложных психологических ситуациях. Все это требует умения работать в коллективе (команде), эффективно осуществлять межличностные коммуникации, находить пути выхода из конфликтных ситуаций и т.д.

Сплоченность коллектива - это понятие, раскрывающее особенности межличностных отношений в коллективе, единство ценностных ориентаций, единство целей и мотивов деятельности в пределах совместной деятельности. Товарищеские контакты во время работы и по окончании ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют хороший социально - психологический климат.

Фактор, воздействующий на социально - психологический климат коллектива, обусловлен индивидуальными и психологическими особенностями каждого из его членов. Сквозь призму личностных особенностей человека преломляются все влияния на него как производственного, так и непроизводственного характера. Поэтому для формирования того или иного социально - психологического климата коллектива имеют значение не столько психологические качества членов, сколько эффект их сочетания.

Формирование благоприятного микроклимата - задача каждого ответственного руководителя. От показателей психологического комфорта напрямую зависит качество и эффективность труда. Нередки случаи в управленческой практике, когда сотрудник предпочитает коллектив и привычную обстановку, более высокой оплате труда.

Таким образом возможно достижение цели: обеспечение эффективного профессионального взаимодействия в коллективе ДОО, паритетных межличностных отношений (специфики формальных и неформальных организационных связей в коллективе и соотношение между ними), оптимального уровня психологической совместимости коллектива - обеспечивающих возможность внедрения партисипативного стиля управления коллективом.

На наш взгляд, особенность профессиональной деятельности педагога заключается в ее совместно - индивидуальном характере: каждый специалист работает в своем помещении по своей программе и технологии. Проблема заключается в слабой взаимосвязи, особенно профессиональной, педагогов дошкольного учреждения между собой.

Исходя из этого, повышение профессиональной компетентности специалистов внутри дошкольного учреждения необходимо осуществлять через совершенствование системы профессионального взаимодействия посредством специально организованной совместной деятельности педагогов.

Исследование факторов, способствующих совершенствованию профессионального взаимодействия, позволило выделить профессионально значимые личностные качества педагога: профессиональное поведение (П.Г. Постников), профессионально - педагогическая культура (И.Ф. Исаев), профессиональное самосознание (В.А. Сластенин, А.И. Шутенко и др.), профессиональная направленность (Ю.Н. Кулюткин, Т.С. Сухобая

и др.), профессиональное совершенствование (Н.В. Кореланова, С.С. Лебедева и др.), профессиональное саморазвитие (В.А. Давыдов, А. Дистерверг и др.), профессиональная компетентность (Г.Г. Браже, В.Н. Зведенский, Э.Ф. Зеер, и др.), профессиональное мышление (О.А. Абдуллина, В.И. Загвязинский), профессиональная рефлексия (К.Я. Вазина, М.И. Кряхтунов и др.), ценностное сознание личности (А.Г. Ковалев, В.П. Тугаринов и др.), профессиональная самореализация (Л.И. Анцыферова и др.).

Профессиональное взаимодействие специалистов дошкольного образовательного учреждения в процессе повышения квалификации рассматривается в контексте личностно - деятельностного подхода. Оба компонента (личностный и деятельностный) анализируемого подхода неразрывно связаны друг с другом, так как личность выступает субъектом деятельности, которая в свою очередь наряду с действием других факторов определяет личностное развитие ее как субъекта (И.А. Зимняя). В конкретно - содержательном плане исходным является развитие личности в системе непрерывного образования в процессе ее конструктивного саморазвития, самоопределения и самореализации (Н.О. Вербицкая, И.С. Якиманская и др.).

Профессиональное взаимодействие специалистов дошкольного образовательного учреждения будет более эффективным, по нашему мнению, если:

- сконструирована и внедрена в практику модель совершенствования профессионального взаимодействия специалистов дошкольного образовательного учреждения в процессе повышения квалификации, основанная на принципах личностно - деятельностного подхода (субъектности, сотрудничества, диалогичности, творчества, самоактуализации), включающая взаимосвязанные элементы: цель, задачи, организационно - педагогические условия и индивидуально - психологические особенности, результат;

- разработана технология совершенствования профессионального взаимодействия специалистов дошкольного образовательного учреждения в процессе повышения квалификации, включающая: цель, формы, средства, методы, этапы (диагностический, когнитивный, организационно - деятельностный, рефлексивный, оценочно - результативный) и уровни (оптимальный, допустимый, критический, недопустимый);

- определены критерии оценки качественного состояния профессионального взаимодействия специалистов дошкольного образовательного учреждения.

Критериями оценки качественного состояния профессионального взаимодействия специалистов дошкольного образовательного учреждения являются: высокая эффективность деятельности коллектива; положительный социальный - психологический климат; высокий уровень сплоченности и ценностно - ориентационного единства; развитое профессиональное сотрудничество; неконфликтность; удовлетворенность педагогов профессиональным взаимодействием; творческое отношение к работе; адекватная самооценка сотрудниками собственной личностной и профессиональной значимости для коллектива; личностно - смысловое отношение к профессиональной деятельности.

Работа по командообразованию педагогов дошкольного образовательного учреждения выделяется в отдельное направление с соблюдением следующих основных требований: имеет практико - ориентированный характер: объединяет повышение квалификации и внедрение результатов научных исследований и инновационного педагогического опыта; обеспечивает индивидуально - дифференцированный подход, учитывающий возможности педагогов и их профессиональные интересы; способствует активному освоению знаний и

закреплению профессиональных умений; основывается на системном и комплексном подходах.

Преимущества работы в команде безусловны. Отдельная личность может успешно справляться с работой, но, когда это касается ограниченной задачи. Когда же проблема становится больше и сложнее, необходима коллективная работа, или даже встает вопрос создания команды, т.к.: коллективный подход – это признак сильного и решительного стиля управления; если братья за решение проблем сообща, то стрессовые ситуации уменьшаются; вырабатывается больше идей, и инновационная способность коллектива возрастает, крупные и междисциплинарные проблемы лучше решаются коллективно, внутри команды успешнее решаются проблемы нечеткого распределения обязанностей и низкого личного вклада, устраняются межличностные трения.

Командообразование - целый пласт глобальных изменений в ДОО. Начиная перестраивать принципы взаимодействия, мы влияем на нормы, традиции, правила компании. Как следствие, изменяется отношение ко всему, что связано с персоналом, начиная с формирования командного духа и системного мышления и заканчивая выстраиванием системы самообучения.

#### **Список использованной литературы:**

1. Т. Д. Зинкевич - Евстигнеева, Д. Ф. Фролов, Т. М. Грабенко, «Теория и практика командообразования», 2011. ISBN: 5 - 9268 - 0271 - 7
2. Карташевич Е.В., Совершенствование управления процессом командообразования как фактор повышения эффективности современной организации // Социально - гуманитарные знания, 2008. №8. – 0,5 п.л.

© Н.М. Подоплелова, 2016