

Publishing House. 160. [in Russian]. **6. Synyov, V. M., Matveeva, M. P., Khokhlina, O. P.** (2008). Psychology of a mentally retarded child. Kyiv: Knowledge. [in Ukrainian]. **7. Dictionary** of the Ukrainian language: in 11 volumes (1976). Volume 7, 10 [in Ukrainian]. **8. Tatyanchikova, I.V.** (2015) Psychological and pedagogical foundations of socialization of children with intellectual disabilities. *Extended abstract of Doctor's thesis (Pedagogy)*. Kyiv [in Ukrainian]. **9. Universal** Dictionary-Encyclopedia (2003). Kyiv: New printing. [in Ukrainian]. **10. Sharudilova, A.S.** (2008) Pedagogical conditions for the socialization of adolescents in the personality-oriented education system of a modern secondary school. *Extended abstract of Doctor's thesis (Pedagogy)*. Maykop. [in Russian]. **11. Yakovleva, O.V.** (2014) Diagnosis of socialization of junior schoolchildren. *Young Scientist*. 7 (10) July, 173-176. [in Ukrainian].

Received 05.03.2020

Accepted 05.04.2021

УДК 001.891.3:376.011.3-051-043.3

DOI 10.32626/2413-2578.2021-17.163-176

А.О. Косовська

alinakosovska2@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3172-8075>

КОМАНДНА РОБОТА ЯК СКЛАДОВА ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ

Відомості про автора: Косовська Аліна Олексіївна, аспірантка кафедри корекційної педагогіки та інклюзивної освіти Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Кам'янець-Подільський, Україна. У колі наукових інтересів: проблема командної роботи у навчанні дітей з особливими освітніми потребами та готовності корекційних педагогів до роботи в команді.

Contact: Kosovska Alina Alekseyevna, Postgraduate Student of the Department of Correctional Pedagogy and Inclusive Education at Kamianets-Podilskyi National University named after Ivan Ogienko, Kamianets-Podilskyi, Ukraine. In the wake of scientific interests: the problem of teamwork in teaching children with special educational needs and the readiness of correctional teachers to work in a team.

Косовська А.О. Командна робота як складова організації навчання дітей з особливими освітніми потребами. У статті висвітлено значимість командної роботи яка необхідна для успішного навчання дітей з особливими освітніми потребами. Теоретично обґрунтовано термін «команда», як базове поняття командної роботи, встановлено родовий зв'язок походження даного терміну, на основі порівняльного аналізу, визначено відмінність поняття «команди» від робочої групи. Проведено термінологічний аналіз понять «взаємодії» та «командної роботи» з метою виокремлення суті командної роботи та встановлення взаємозв'язку між даними поняттями. Схематично подано та описано структуру процесу взаємодії на основі, якої простежено відмінність взаємодії у команді. В результаті аналізу наукової літератури визначено ознаки командної роботи. Проаналізовано наукові підходи становлення феномену командної роботи, принципи командної роботи, стадії розвитку команди та рольове позиціонування в роботі команди. На основі теоретичного аналізу змодельовано структуру командної роботи як складову організації навчання дітей з особливими освітніми потребами.

Ключові слова: команда, робоча група, командна робота, взаємодія, структура командної роботи, навчання дітей з особливими освітніми потребами.

Косовская А.А. Командная работа как составляющая организации обучения детей с особыми образовательными потребностями. В статье освещены значимость командной работы необходимой для успешного обучения детей с особыми образовательными потребностями. Теоретически обосновано термин «команда», как базовое понятие командной работы, установлено родовую связь происхождения данного слова, на основе сравнительного анализа, определены отличия понятия «команды» от рабочей группы. Проведено терминологический анализ понятий «взаимодействия» и «командной работы» с целью выделения сути командной работы и установления взаимосвязи между данными понятиями. Схематично представлен и описана структура процесса взаимодействия на основе, которой прослежено отличие взаимодействия в команде. В результате анализа научной литературы определены признаки командной работы. Проанализированы научные подходы становления феномена командной работы, принципы командной работы, стадии развития команды и ролевое позиционирования в работе команды. На основе теоретического анализа смоделирован структуру командной работы как составляющую организации обучения детей с особыми образовательными потребностями.

Ключевые слова: команда, рабочая группа, командная работа, взаимодействие, структура командной работы, обучения детей с особыми образовательными потребностями.

Kosovska A.O. Teamwork as a component of the organization of education of children with special educational needs. The article highlights the importance of teamwork that is necessary for the successful education of children with special educational needs. The term "team" as a basic concept of teamwork is theoretically substantiated, the generic connection of the origin of this term is established, on the basis of comparative analysis, the difference between the concept of "team" and the working group is determined. A terminological analysis of the concepts of "interaction" and "teamwork" was conducted in order to highlight the essence of teamwork and establish the relationship between these concepts. The structure of the interaction process is schematically presented and described, on the basis of which the difference of interaction in the team is traced. As a result of the analysis of the scientific literature the signs of teamwork are determined. Scientific approaches to the formation of the phenomenon of teamwork, principles of teamwork, stages of team development and role positioning in team work are analyzed. Based on the theoretical analysis, the structure of teamwork as a component of the organization of education of children with special educational needs is modeled.

Key words: team, working group, team work, interaction, structure of team work, education of children with special educational needs.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку суспільства командна робота вважається вищим рівнем досягнення продуктивності спільної діяльності. Організація навчально-виховного процесу дітей з особливими освітніми потребами вимагає застосування командного підходу із залученням різнопрофільних фахівців. Враховуючи результативність командної роботи, як ефективного способу розв'язання складних питань, фахівцям, які забезпечують навчання дітей з особливими освітніми потребами, варто зосередити увагу на структурних компонентах механізму командної роботи з метою засвоєння загальних рис командної роботи що сприятиме оволодінню навиків роботи в команді.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури визначає актуальність вивчення проблем формування командної роботи в різних напрямках наукових досліджень, зокрема: вивчення особливості командного розвитку виробничих та управлінських команд у сфері бізнесу досліджували Т. Базаров, Т. Зінкевич-Євстігнеєва, М. Белбін, К. Фопель, та інші; проблему ефективності управлінських команд в установах освіти вивчали Л. Карамушка, О. Філь, та інші; дослідження командної роботи працівників державної служби висвітлювали у своїх працях В. Михайленко, Л. Карамушка, В. Міляєва, та інші. У галузі спеціальної освіти, проблему командної взаємодії досліджували С. Миронова, І. Дмитрієва, Т. Докучена, З. Ленів та інші.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування змісту командної роботи як невід'ємної складової організації навчання дітей з особливими освітніми потребами

Виклад основного матеріалу: Досліджуючи проблему командної роботи, варто зосередити увагу на визначенні базового поняття «команда». Керуючись науковими дослідженнями в галузі командування, необхідно зазначити що родовим поняттям в контексті тлумачення терміну «команда» вважається поняття «малої групи». Тому визначення «команди» зазвичай розпочинається зі слів «...сукупність невеликого числа людей ... організована група людей (спеціалістів)... мала група... [1;2;3;5;8;11].

З метою встановлення родових зв'язків проводимо термінологічний аналіз зазначених понять. Окреслюючи поняття «малої групи», беремо за основу, визначення зі словника психолого-педагогічних термінів, в якому поняття «малої групи» трактується як «сукупність двох і більше людей, але не більше 10, об'єднаних спільною метою, схожими інтересами та потребами в спільній діяльності, які безпосередньо контактують між собою» [11, с.5]. Оскільки пошук серед словників психолого-педагогічних термінів виявив відсутність тлумачення терміну «команда», звертаємось до великого тлумачного словника, згідно якого термін «команда» визначається як «група людей, яка виконує певну роботу» [1, с. 443]. Дане визначення є більш узагальненим ніж вичерпним, тому здійснивши огляд наукової літератури, вважаємо за необхідне виокремити деякі наукові погляди щодо визначення терміну «команда». Коло зарубіжних авторів: Й. Катценбах та Д. Сміт, М. Амстронг, І. Салас, Р. Берд та С. Таненбаум термін «команда» визначають як «невелику кількість людей з взаємодоповнюючими навичками та спільною метою, які направлені на реалізацію спільної діяльності» [14]. В контексті досліджень Манфреда Геллерта та Клауса Новака зокрема у книзі з командування, термін «команда» трактується як «формально об'єднана група людей, діяльність яких спрямована на спільне вирішення складних завдань» [2, с. 22]. Об'єднавши погляди російських авторів: Т. Галкіної, М. Ісхакової, С. Коноваленка, В. Ковальова, Г. Латфуліного, О. Громової, Н. Толстих, Ю. Надточія, А. Карпова визначення «команди» можна обґрунтувати як «невелику групу людей з взаємозамінюючими вміннями, яка використовуючи спільні зусилля досягає поставлених цілей в спільній діяльності, розділяючи при цьому відповідальність за досягнення кінцевих результатів» [4;6;8]. З точки зору вітчизняних авторів: В. Євдокімова, Л. Скібіцької, В. Горбунової, Л. Карамушки, В. Михайленко [3;5], термін «команда» визначається як «мала група спеціально підібраних фахівців, які узгоджено досягають спільної мети, розв'язуючи визначені завдання».

В результаті термінологічного аналізу вдалося простежити родовий зв'язок між поняттям «малої групи» та терміном «команда». В аналізі

зазначених термінів помітно простежується однакова загальна основа змісту понять «команди» і «малої групи», яка виявляється в обмеженій кількості осіб, спільній меті, спільній діяльності та наявності міжособистісних відносин. Перераховані властивості є спільними для обох понять, тому цілком можна вважати що мала група є родовим поняттям терміну «команда» і складає основу в його структурі визначення. Змістовий аналіз терміну «команда» в інтерпретації зарубіжних і вітчизняних науковців показав, що змінюються у визначенні лише певні ознаки, які в результаті є показниками, що відрізняють команду від звичайної малої групи. Підсумовуючи проведений термінологічний аналіз варто відмітити очевидність того, що будь-яка команда є малою групою, однак, погоджуючись з думкою багатьох авторів [3;6;7;12;14], не кожену малу групу можна назвати командою.

Для чіткого розуміння змісту поняття «команди», проводимо теоретичний аналіз наукової літератури з метою встановлення відмінності між командою та малою (робочою) групою.

Проведення аналізу відмінностей ознак команди від звичайної робочої групи простежується у працях багатьох авторів. До прикладу В. Крюгер у своїй праці «Керівництво командою» [7], порівнюючи робочу групу та команду, виділив для команди ознаку пріоритетності внутрішньої робочої мотивації, згідно якої її учасники «хочуть спільно працювати», натомість для робочої групи окреслив притаманність зовнішньої робочої мотивація, згідно якої для її учасників стоїть установка «потрібно разом працювати». Автор зауважив, що більшість учасників робочої групи можуть переслідувати власні інтереси та різні цілі під час спільної діяльності, коли учасники команди націлені на одну для всіх мету спільної роботи. Відмінністю вважається внутрішня конкуренція, яка притаманна учасникам робочої групи та зовнішня конкуренція між командами. Схожа позиція щодо ознаки конкуренції висвітлена в поглядах К. Фопеля [12], який виділяє в процесі діяльності робочої групи наявність конкуренції, кооперації та незалежної діяльності серед її учасників, в свою чергу для учасників команди виділяє присутність лише кооперації, тобто принцип спільної роботи. Порівняльна характеристика ознак які відрізняють команду від робочої групи подана у праці Л. Карамушки та О. Філь [5], згідно якої учасникам робочої групи характерна роз'єднаність власних інтересів та спільної мети групи, тоді як учасникам команди властиве прийняття спільних цілей на емоційно-мотиваційному рівні та узгодженість мети командної роботи з власними інтересами. Авторки зазначають, що учасники команди спільно визначають принцип взаємодії в процесі обговорення, тоді як учасники робочої групи дотримуються формальних основ взаємодії. Рольове позиціонування для учасників робочої групи задається ззовні і має формально-адміністративний характер. Порівняно в команді рольова

структура формується з урахуванням індивідуальних особливостей учасників команди і носить взаємодоповнюючий та взаємозамінний характер. В. Горбунова [3], досліджуючи психологію командоутворення крізь призму ціннісно-рольової парадигми, виокремила відмінність в спільній діяльності, згідно якої, діяльність робочої групи характеризується єдністю мети, присутністю її учасників відносно часового простору, організацією певних дій, міжособистісним спілкуванням, тоді як діяльність команди вимагає глибокого співробітництва на засадах взаємоузгодженості спільних дій та посиленої координації об'єднаних зусиль кожного учасника команди в рамках досягнення єдиної мети. Вагомою відмінністю з точки зору авторки є ознака розподілу соціально-психологічних ролей та відповідальності в межах нормативно-рольової взаємодії, відповідно до якої, ролі учасників робочої групи нормативно-фіксовані за допомогою посадових інструкцій, відповідальність при цьому носить ієрархічно-підзвітний характер. Тоді як, для команди, рольова структура визначається в поєднанні окреслених обов'язків та реальних здібностей учасників команди, враховуючи індивідуальний потенціал кожного. Відповідальність, в свою чергу, носить взаємно-розподільчий характер враховуючи відповідність індивідуальних рішень спільно-окресленому алгоритму дій команди.

Узагальнюючи наукові обґрунтування порівняльних ознак відмінності між командою та робочою групою, варто зазначити систему істотних характеристик команди, з точки зору окремих науковців, зокрема: Л. Карамушка та О. Філь виокремлюють три ключових ознаки, а саме визнання кожним учасником спільних цілей діяльності команди та їх узгодження з власними потребами; партнерська взаємодія в процесі досягнення командної мети; встановлення гнучкої рольової структури та закріплення ролі керівника в образі реального лідера [5]. Й. Катценбах та Д. Сміт до істотних характеристик команди відносять: позитивну професійну міжособистісну взаємодію; індивідуальну та взаємну відповідальність; зобов'язання в орієнтації кожного на загальну мету, прогнозування результатів та спільність підходів до роботи в команді [14]. В. Горбунова також виокремлює трьох компонентну систему істотних ознак команди, а саме: діяльність команди, яка базується на консолідованій спільності, орієнтації командної задачі та позитивної синергії; нормативно-рольову взаємодію в основі якої закладена рольова доцільність та розподільча відповідальність; ціннісно-рольову-взаємодію, яка включає міжособистісні стосунки та психологічний комфорт [3].

В результаті теоретичного аналізу наукової літератури, вдалося виокремити ряд істотних ознак, які дають можливість встановити відмінність команди від звичайної робочої групи, що в свою чергу унеможлиблює факт тотожності даних понять. Узагальнюючи власні

міркування щодо специфіки наукового обґрунтування істотних ознак команди, варто надати належне тому, що виокремлення істотних властивостей команди відбувається шляхом вдосконалення окремих аспектів спільної діяльності, міжособистісних взаємин та структури особистісних поглядів, тобто спостерігається значне покращення ознак, що характеризують поняття малої групи, які в свою чергу для команди визначаються як родовими. Отже, в результаті модифікації ознак малої групи, формуються істотні властивості команди. З огляду на це, цілком очевидно те, що командою стає мала (робоча) група, яка зуміла досягнути в своїй діяльності найвищого рівня розвитку.

Продуктивність діяльності учасників команди безпосередньо залежить від ефективної командної роботи. Досить часто суть командної роботи розглядають в контексті поняття міжособистісної взаємодії, однак в результаті розмежування понять команди і робочої групи, прийшли до висновку, що міжособистісна взаємодія в більшій мірі властива робочій групі, так як може включати різні прояви взаємодії учасників, такі, як суперництво, домінування, пристосування, партнерство тоді, як діяльність команди, як групи вищого рівня розвитку, характеризується на засадах виключеного партнерства, співробітництва, що в результаті формують основу командної роботи.

В рамках нашого дослідження, з метою виокремлення суті командної роботи та встановлення зв'язку між командною роботою та взаємодією проводимо термінологічний аналіз даних понять.

Термін «взаємодія», згідно тлумачного словника сучасної української мови, складається з двох коренів – «взаємо» і «дія», що в загальному означає погоджену дію між певними об'єктами чи суб'єктами [1 с.20]. З точки зору філософії, взаємодія є універсальною формою взаємозв'язку, яка вбачається у зворотній дії одного предмета (явища) на іншого. В контексті соціальних відносин взаємодія розуміється, як процес впливу одних суб'єктів на інших, в результаті чого відбувається їх зміна та доповнення один одного [9].

У психології, взаємодія розглядається, як сукупність взаємозумовлених міжособистісних зв'язків певної кількості людей, які впливають один на одного в процесі спільної діяльності [11]. Досліджуючи проблему міжпрофесійної взаємодії, з точки зору психології, Я. Раєвська розглядає взаємодію, як цілеспрямований, динамічний процес спільної праці фахівців, діяльність яких характеризується послідовністю і спрямована на досягнення особистих цілей та мети спільної діяльності зокрема [10, с. 12].

Науково-педагогічна література поняття взаємодії розглядає, як безпосередній або опосередкований взаємовплив суб'єктів навчального процесу, який в результаті призводить до становлення якісних змін у навчально-виховній діяльності та сприяє формуванню особистісного

зростання. Вивчаючи особливості педагогічної взаємодії, М. Подберезський прийшов до висновку, що педагогічна взаємодія встановлює між людьми певні відносини, які можуть мати офіційний характер, зокрема підпорядкування чи управління, або не офіційний характер – симпатія, дружба, ворожнеча, суперництво, тощо. Ефективність педагогічної взаємодії, на думку автора, визначається оцінкою реакцій учасників певної діяльності, які корегують продуктивність одержання результату [9, с.33]. Проаналізувавши наукову літературу [1;9;10;11], можна схематично зобразити процес взаємодії, який відбувається між суб'єктами, незалежно від сфери її виникнення (рис.1).

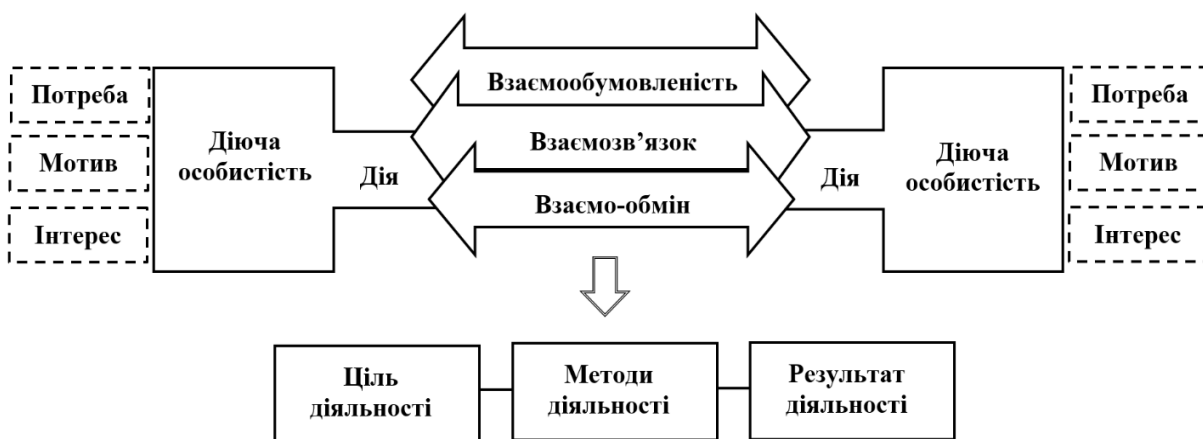


Рис.1 Структура процесу взаємодії.

Структура процесу взаємодії, яка зображена на рис.1 відображає міжособистісну взаємодію між двома суб'єктами, однак в практичній діяльності відповідних суб'єктів може бути більше. Структурними елементами процесу взаємодії виступають: діючі особистості, які мають власні потреби, мотиви та інтереси відносно певної діяльності; безпосередня дія особистостей, яка носить зворотній характер і включає: взаємообумовлені ціль, методи та прогнозовані результати певної діяльності; взаємозв'язок (комунікація учасників) в процесі діяльності; взаємний обмін інформацією та іншими видами інструментарію відповідно на всіх етапах процесу спільної діяльності.

Аналіз наукової літератури дав можливість виокремити настанови, які зазвичай використовуються учасниками під час взаємодії, зокрема: суперництво, пристосування, маніпуляція, домінування, співдружність, партнерство, кооперування, які можуть мати, як прихований так і демонстративний характер. Даний перелік настанов не є вичерпаним, однак дає можливість розкрити багатогранність процесу взаємодії.

В результаті вивчення поняття «взаємодії» варто зауважити, що процес міжособистісної взаємодії спостерігається у всіх сферах суспільного життя і відображає взаємовплив певних осіб у їх спільній діяльності.

Узагальнюючи характер відносин між учасниками взаємодії, можна виокремити два загальних види взаємодії: співробітництво та суперництво, або їх поєднання.

Термін «командна робота» крізь призму зарубіжних наукових досліджень з командо-утворення [2;4] визначається, як цілеспрямована, узгоджена визначеним колом учасників, спільна діяльність в рамках якої, розв'язуються чітко обумовлені завдання на основі інтенсивного співробітництва за допомогою конструктивних міжособистісних відносин.

Вивчаючи міркування Р. Белбіна щодо ідеї формування команд, командну роботу, з точки зору автора, слід розглядати, як організовану діяльність учасників певної команди, яка в результаті поділу праці створює єдину робочу структуру, що відображає внесок кожного учасника команди, який він покладає в досягнення спільних цілей [13, с.125].

Аналіз наукової літератури дав можливість простежити зв'язок між командною роботою та взаємодією, в результаті чого встановлено родовий зв'язок між поняттями, а саме термін «взаємодія» вважається родовим для терміну «командна робота» тому, що основа роботи команди базується на взаємодії її учасників, однак дана взаємодія, має виключно характер співробітництва, що зумовлює виокремлення поняття командної роботи як позитивного виду взаємодії. Керуючись поданою структурою процесу взаємодії рис.1 в контексті командної роботи важливо доповнити структуру командної взаємодії фактом узгодження власних потреб, мотивів та інтересів учасників команди із загальною метою командної роботи, схематично взаємодію команди можна зобразити наступним чином, рис.2.



Рис.2 Структура процесу взаємодії у команді.

В ході нашого дослідження було визначено родовий зв'язок терміну «команда» як базового поняття командної роботи, виокремлено чітке розмежування команди від звичайної робочою групи та проведено паралелі між командною роботою та взаємодією, що в результаті дає можливість сформулювати власне бачення ознак командної роботи. Керуючись науковими

доробками [2;3;4;5;6;8;12;14] виокремлюємо істотні ознаки командної роботи:

1. Орієнтація на спільну мету:

- Усвідомлення спільної мети і цілей роботи ;
- Узгодженість спільної мети з власними інтересами учасників команди;
- Єдине бачення процесу досягнення мети;
- Індивідуальна орієнтація кожного на загальний результат;
- Взаємна відповідальність за спільну мету;

2. Консолідація спільної діяльності (інтенсивне співробітництво):

- Ефект позитивної синергії;
- Пріоритетність внутрішньої робочої мотивація (хочу спільно працювати);
- Відсутність внутрішньої конкуренції між учасниками команди;
- Координація (взаємоузгодження) спільних дій;
- Об'єднання індивідуальних зусиль для досягнення спільного результату;
- Використання сильних сторін кожного учасника команди, компенсуючи індивідуальні недоліки окремих її учасників;
- Індивідуальна орієнтація кожного на загальний успіх;
- Встановлення гнучкої рольової структур;
- Взаємозалежність учасників команди від роботи кожного;
- Взаємо-доповнення професійних вмінь;
- Взаємозамінність між учасниками команди;
- Подвійна відповідальність (відповідальність учасника команди за результат виконання власної частини роботи, яка була на нього покладена та за результат виконання роботи іншого учасника команди в разі необхідності заміни);
- Спільна відповідальність за кінцевий результат діяльності команди;
- Рівномірний розподіл загального успіху роботи команди;

3. Конструктивні міжособистісні взаємини:

- Обговорення запропонованих ідей;
- Об'єктивність в оціненні;
- Прийняття узгоджених рішень;
- Цінність професіоналізму кожного учасника команди;
- Спільність поглядів (усвідомлення спільних інтересів);
- Ситуативне лідерство;
- Взаєморозуміння та взаємодопомога;
- Позитивна емоційна сформованість;
- Відпрацьована комунікація (ефективне спілкування через питання, коректна постановка запитань і побудова речень, встановлення вербального і невербального контакту, вміння слухати інших, дотримання етики професійного спілкування);

- Ефективне управління конфліктів (досягнення консенсусу в спірних питаннях);
- Сприятлива соціально-психологічна атмосфера (позитивне ставлення: чесність, відкритість, довіра, взаємоповага, тощо).

Окреслений перелік ознак, в сукупності дає можливість виокремити командну роботу серед інших проявів взаємодії, тому можна вважати, що командна форма роботи є запорукою успіху в будь-якій професійній діяльності, в тому числі і в діяльності корекційного педагога.

В процесі дослідження теоретичних основ командної роботи варто приділити увагу науковим підходам становлення феномену командної роботи, принципам командної роботи, стадіям розвитку, рольовому позиціонуванню та типології команд.

В результаті аналізу наукової літератури, варто виокремити підходи до формування командної роботи. Методологія формування команд включає ряд концепцій вітчизняних та зарубіжних науковців, які зробили вагомий внесок в розвиток та формування команд, зокрема: оціночна модель ефективності командної взаємодії Ч. Маргерісона та Д. МакКенна; рольова концепція Р. Белбіна, М. Геллерта та К. Новака, Т.Ю. Базарова; модель розвитку команди Б. Такмена, Дж. Катценбаха та Д. Сміта; психолого-акмеологічний підхід Ю.В. Синягіна; Ціннісно-рольовий підхід В. В. Горбунової, тощо.

Забезпечення командної роботи потребує застосування низки принципів, зокрема: принцип співробітництва, єдності мети, взаємного доповнення, подвійної відповідальності, зворотного зв'язку, принцип гнучкості, довіри, консенсусу, розподільного лідерства, взаємодопомоги, тощо [2;3;4;8].

Аналіз наукової літератури дає можливість запевнити, що процес перетворення малої групи в команду та становлення продуктивної командної роботи включає ряд етапів, зокрема: за Дж. Катценбахом та Д. Смітом [14] команда фахівців проходить стадію робочої групи, псевдокоманди, потенційної команди, справжньої команди та в кінцевому результаті досягає рівня високоефективної команди. Б. Такман [8] в рамках розробки теорії групової динаміки, виділив чотири етапи розвитку команди: формування, шторм, нормалізація та виконання Ю. Базаров окреслює стадію адаптації, групування, кооперації, нормування та функціонування.

Рольове позиціонування в командній роботі представлене в наукових працях Р. Белбіна [13], який виділив 8 ролей (реалізатора, контролера, координатора, мотиватора, генератора ідей, аналітика, натхненника та постачальника) та обґрунтував методику діагностики рольових позицій в команді. Згідно якої, кожен учасник команди може виконувати декілька ролей, чим різноманітніше рольове коло в команді, тим вона ефективніша.

В результаті вивчення наукових праць [4;6;8] доцільно виділити найбільш розповсюджені типи команд, зокрема: консультативні команди

(необхідні для надання різного роду пропозицій та рекомендацій); виробничі команди (утворюються для виконання повсякденної роботи в середині організації, з повторенням робочих циклів); проектні команди (формується для вирішення проблем, які вимагають креативності та спеціалізованих знань); команди дії (утворюються для конкретно визначеної місії); крос-функціональні команди (створюються для покращення координації роботи фахівців з різних підрозділів); віртуальні команди (формується для віддаленої роботи, за допомогою технічних засобів); міждисциплінарні команди (об'єднують фахівців різних галузей для комплексного вирішення визначених проблем), управлінські команди, та інші.

Узагальнюючи опрацьований науковий матеріал, варто зазначити, що командна робота у професійній діяльності корекційного педагога визначається, як взаємоузгоджена спільна діяльність визначеного кола фахівців, що утворюють команду супроводу, в рамках якої вирішуються проблеми навчання та виховання дітей з особливими освітніми потребами, за допомогою чітко визначеного алгоритму дій, шляхом інтенсивногоспівробітництва та конструктивної міжособистісної взаємодії.

Проведений аналіз наукових джерел дає можливість змоделювати структуру командної роботи, рис.3.



Рис.3 Структура командної роботи

Структура командної роботи, яка зображена на рис.3 включає невід'ємні елементи змісту командної роботи, які були попередньо описані в ході нашого дослідження.

Висновки. Командна робота є інноваційно-продуктивною формою взаємодії. Засвоєння змісту командної роботи та розуміння її відмінності від інших форм спільної діяльності стане основою оволодіння навиків роботи в команді для фахівців, які безпосередньо забезпечують навчання дітей з особливими освітніми потребами. Перспективи подальшого розгортання дослідження вбачаються у формуванні структури компетентності командної роботи та вивчення готовності корекційних педагогів до командної роботи у навчанні дітей з особливими освітніми потребами.

Бібліографія

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (2007). Київ: Ірпінь. С.1719.
2. Геллерт М. (2006). Все о командообразовании: руководство для тренеров. / Манфред Геллерт, Клаус Новак. М.: Вершина. 352 с.
3. Горбунова В.В. (2014). Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: *монографія*. Житомир: ЖДУ ім. І. Франка. 380 с.
4. Исхакова М.Г. (2010). Тимбилдинг: раскрытие ресурсов организации и личности. СПб.: Речь. 256 с.
5. Карамушка Л.М. (2008). Технологія формування управлінської команди освітньої організації / Л.М. Карамушка, Н.І. Клокар, О.А. Філь. Біла Церква: КОПОПК. 64 с.
6. Карпов А.В. (2014). Организационная психология. М.: Юрайт. 571 с.
7. Крюгер В. (2005). Руководство командой. М.: Омега-Л. 220 с.
8. Надточий Ю.Б. (2020). Командообразование. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К». 238 с.
9. Подберезський М.К. (2011). Характеристика особливостей педагогічної взаємодії // Вісник Дніпропетровського Університету ім. Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». 2011. № 2 С.31-35.
10. Раєвська Я.М. (2020). Психологічне забезпечення міжпрофесійної взаємодії фахівців соціальної сфери: автореф. дис. ... док. психол. наук :19.00.05. Київ. 48 с.
11. Словник психолого-педагогічних понять і термінів веб-сайт. URL: <https://osvita.ua/school/method/psychology/1270/> (дата звернення 07.04.2021).
12. Фопель К. (2003). Создание команды. Психологические игры и упражнения. М.: Генезис. 400 с.
13. Belbin R. M. Management Teams: Why Succeed or Fail. London: Heinemann. Volume 12, Issue 3 [Online]. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9310.1982.tb00500.x> [Date Accessed: 08.04.2021]
14. Katzenbach J. R., Smith D. K. (1994). The Wisdom of Teams: Creating the High- performance Organization. NY: Harper Business, P. 84 [Online]. URL: <https://www.amazon.com/Wisdom-Teams-Creating-High-Performance-Organization/dp/1633691063> [Date Accessed: 08.04.2021].

References

1. Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy. (2007) Kyiv: Irpin, [in Ukrainian].
2. Hellert M. (2006) Vse o komandoobrazovanyu: rukovodstvo dlia trenerov: per.s nem. / Manfred Hellert, Klaus Novak. Moskva: Vershyna, [in Russian].
3. Horbunova V. V. (2014) Psykholohiia komandotvorennia: Tsinnisno-rolovyi pidkhid do formuvannia ta rozvytku komand : *monohrafiia*. Zhytomyr : ZhDU im. I. Franka, [in Ukrainian].
4. Yskhakova M. H. (2010) Tymbyldynh: raskrytye resursov orhanyzatsyy y lychnosty. SPb.: Rech., [in Russian].
5. Karamushka L.M. (2008) Tekhnolohiia formuvannia upravlinskoi komandy osvitnoi orhanizatsii Bila Tserkva : KOIPOPК. [in Ukrainian].
6. Karpov A.V. (2014) Orhanizatsiina psykholohiia. Moskv: Yurait. [in Russian].
7. Kriuhher V. Kerivnytstvo komandoiu. Moskva: Omeha-L, 2005. 220 s. [in Russian].
8. Nadtochyι Yu.B. (2020) Komandoobrazovanye: Uchebnoe

posobyе. Moskva: Yzdatelsko-torhovaia korporatsyia «Dashkov y K». [in Russian]. **9. Podberezskiy M.K.** (2011) Kharakterystyka osoblyvostei pedahohichnoi vzaiemodii Visnyk Dnipropetrovskoho Universytetu im. Alfreda Nobelia. Seriya «Pedahohika i psykhologhiia». [in Ukrainian]. **10. Raievska Ya.M.** (2020) Psykhologichne zabezpechennia mizhprofesiinoi vzaiemodii fakhivtsiv sotsialnoi sfery: *avtoref. dys. ... dok. psykol. nauk* :19.00.05. Kyiv. [in Ukrainian]. **11.** Slovnyk psykhologo-pedahohichnykh poniat i terminiv veb-sait. URL: <https://osvita.ua/school/method/psychology/1270/> (data zvernennia 07.04.2021). **12.** Fopel K. Sozdanye komandy. Psykhologicheskye yhry y uprazhnenyia/ Per. s nem. Moskva: Henezys, 2003. 400 s. [in Russian]. **13. Belbin R. M.** Management Teams: Why Succeed or Fail. London: Heinemann. Volume 12, Issue 3 [Online]. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.14679310.1982.tb00500.x> [Date Accessed: 08.04.2021] **14. Katzenbach J. R., Smith D. K.** The Wisdom of Teams: Creating the High- performance Organization. NY: Harper Business, 1994. P. 84 [Online]. URL: <https://www.amazon.com/Wisdom-Teams-Creating-High-Performance-Organization/dp/1633691063> [Date Accessed: 08.04.2021].

Received 12.03.2021

Accepted 13.04.2021

УДК 373-056.264:51

DOI 10.32626/2413-2578.2021-17.176-185

Л.І. Лісова

ruzhitska1605@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0002-3758-0294>

ІСТОРИЧНИЙ АНАЛІЗ МЕТОДИКИ НАВЧАННЯ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ З ПОРУШЕННЯМИ МОВЛЕННЯ РОЗВ'ЯЗУВАННЯ АРИФМЕТИЧНИХ ЗАДАЧ

Відомості про автора. Лісова Людмила Іванівна, кандидат педагогічних наук, викладач кафедри логопедії та спеціальних методик факультету корекційної та соціальної педагогіки і психології Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Україна. E-mail: ruzhitska1605@ukr.net

Contact. Lisova Lyudmila the Ph.D. of Pedagogy, assistant of therapy and special methods of Corrective and Social Pedagogy And Psychology Department of Kamenetz-Podolsk National Ivan Ohienko University, Ukraine. E-mail: ruzhitska1605@ukr.net