



**ПЕДАГОГИКА И
ПСИХОЛОГИЯ:
ВОПРОСЫ
ТЕОРИИ И
ПРАКТИКИ**

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ
ЭЛЕКТРОННЫЙ ЖУРНАЛ**

WWW.EPEJ.RU

**НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА**

**Педагогика и психология: вопросы
теории и практики**

МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ ЭЛЕКТРОННЫЙ ЖУРНАЛ

№ 1/2025

www.epej.ru

Нижний Новгород, 2025

УДК 37

ББК 74

П24

Международный научный электронный журнал «Педагогика и психология: вопросы теории и практики», Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука» - № 1 - 2025. – 44 с.

ISSN 2686-8822

Статьи журнала содержат информацию, где обсуждаются наиболее актуальные проблемы современной педагогики и психологии, и результаты фундаментальных исследований в различных областях педагогики, образования и психологии.

Журнал адресован работникам сферы образования, учителям, преподавателям, психологам, разрабатывающим стратегические направления развития современной педагогической и психологической науки ученым, аспирантам, соискателям, магистрантам, преподавателям-практикам, студентам.

Все включенные в журнал статьи прошли научное рецензирование и опубликованы в том виде, в котором они были представлены авторами. За содержание статей ответственность несут авторы.

Электронная версия журнала находится в свободном доступе на сайте www.epej.ru

УДК 37

ББК 74

Редакционная коллегия:

Главный редактор – **Кузьменко Наталья Ивановна** — кандидат педагогических наук доцент, преподаватель ГБПОУ «Магнитогорский педагогический колледж»

Редакционный совет:

1. **Ежкова Нина Сергеевна** — доктор педагогических наук, доцент, Профессор кафедры психологии и педагогики. ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н.Толстого»

2. **Агеев Валентин Васильевич** — профессор, к.психол.н., университет Кайнар, Алматы

3. **Куликова Татьяна Ивановна** — кандидат психологических наук, доцент, Тульский государственный педагогический университет им Л.Н. Толстого

4. **Лебедева Ирэна Валерьевна** — кандидат социологических наук, доцент, Доцент кафедры гуманитарных дисциплин и английского языка КИМРТ (Каспийского института морского и речного транспорта) имени генерал-адмирала Фёдора Матвеевича Апраксина.

5. **Малушко Елена Юрьевна** — кандидат педагогических наук, доцент, ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

6. **Молчанова Елена Владимировна** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке (Краснодарский край)

7. **Шалагинова Ксения Сергеевна** – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии и педагогики Тульского государственного педагогического университета им. Л.Н. Толстого, педагог-психолог Центра образования № 4, г. Тула

8. **Шмелёв Степан Викторович** — главный редактор, кандидат педагогических наук, доцент кафедры Физиологии и безопасности жизнедеятельности человека, ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», директор средней общеобразовательной школы №3, г. Нижний Новгород

Материалы печатаются с оригиналов, поданных в оргкомитет, ответственность за достоверность информации несут авторы статей

© НОО Профессиональная наука, 2015-2025

Оглавление

ОБЩАЯ ПЕДАГОГИКА, ИСТОРИЯ ПЕДАГОГИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ	6
Нурланбеков К. Педагог будущего	6
ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ, ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ...	21
Nazarova Ye. Psychological counseling for innovator teams: enhancing creativity and productivity	21
ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ	28
Шелиспанская Э.В., Гуляева С.И. Развитие навыков группового взаимодействия у детей 5-6 лет	28
ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	36
Булыкина А.С. Применение иерархического подхода к мотивации персонала .	36

ОБЩАЯ ПЕДАГОГИКА, ИСТОРИЯ ПЕДАГОГИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 37

Нурланбеков К. Педагог будущего

Teacher of the Future

Нурланбеков Кубанычбек

Баткенский государственный университет
имени Абдималика Амировича Машробова,

Сулюктинский гуманитарно-экономический институт, педагогико-экономический
факультет, социально-экономическое образование

Научный руководитель: **Сейтмуратова Асалбубу Жолдошевна**

Преподавательница кафедры Филологического и педагогического образования
Nurlanbekov Kubanychbek

Batken State University named after Abdimalik Amirovich Mashrobov,
Sulukta Humanitarian and Economic Institute, Faculty of Pedagogical and Economics,
and Economic Education

Scientific Supervisor: Seitmuratova Asalbubu Zholdoshevna
Teacher of the Department of Philological and Pedagogical Education

Аннотация. В статье рассматриваются ключевые качества и компетенции, которыми должен обладать педагог будущего для эффективного выполнения своей профессиональной деятельности. Автор исследует современные вызовы образовательной сферы, необходимость адаптации к инновационным технологиям и значимость формирования эмоционального интеллекта у педагогов. Предлагаются рекомендации по развитию гибкости, критического мышления и цифровой грамотности. Статья посвящена исследованию профессиональных качеств и компетенций, необходимых педагогу будущего для успешной адаптации к изменениям в образовательной среде. Рассматриваются ключевые вызовы, связанные с внедрением цифровых технологий, и акцентируется гибкости и критического мышления. Приведены практические рекомендации по повышению уровня цифровой грамотности и профессиональной адаптивности.

В данной статье рассматриваются концептуальные подходы к формированию образа педагога будущего. Акцентируется внимание на важности развития профессиональных компетенций, включая цифровую грамотность, эмоциональный интеллект, навыки критического мышления и способность к адаптации в условиях быстроменяющейся образовательной среды. Особое внимание уделено необходимости пересмотра существующих подходов к подготовке педагогов, что обусловлено возрастающей ролью технологий и инноваций в обучении. В работе приводятся аналитические данные, подтверждающие важность трансформации педагогической профессии для обеспечения конкурентоспособности образовательных систем. Данная статья анализирует основные качества и навыки, которыми должен обладать педагог будущего для успешного выполнения профессиональных обязанностей. Особое внимание уделено изменяющимся требованиям к образовательной среде в эпоху цифровых технологий. Рассматриваются такие аспекты, как развитие эмоционального интеллекта, критического мышления и способность адаптироваться к инновациям. Автор предлагает стратегии подготовки педагогов, способных эффективно взаимодействовать с учениками и использовать современные образовательные инструменты.

Современное образование находится в стадии трансформации, и роль педагога будущего становится особенно важной в условиях цифровизации и глобализации. В статье рассматриваются ключевые вызовы, стоящие перед

педагогом, такие как технологизация, глобализация, эмоциональное благополучие учащихся. Определены основные компетенции педагога будущего, включая цифровую грамотность, эмоциональный интеллект и межкультурную компетенцию. Также описаны перспективы развития образовательной среды, включая интеграцию искусственного интеллекта, индивидуализацию обучения и внедрение гибридных форматов. Подчеркивается необходимость постоянного профессионального развития педагога для соответствия требованиям современного мира.

Ключевые слова: педагог будущего, цифровая грамотность, критическое мышление, эмоциональный интеллект, профессиональные компетенции, цифровая трансформация, профессиональные навыки, образовательные инновации, профессиональная подготовка, образовательные технологии, профессиональная адаптация, гибкость, цифровизация, эмоциональный интеллект, межкультурная компетенция, гибридное обучение, искусственный интеллект.

Abstract. The article discusses the key qualities and competencies that a future teacher must possess to effectively perform their professional duties. The author explores the contemporary challenges in the field of education, the need to adapt to innovative technologies, and the importance of developing emotional intelligence in educators. Recommendations are offered for developing flexibility, critical thinking, and digital literacy. The article is dedicated to the study of the professional qualities and competencies necessary for future teachers to successfully adapt to changes in the educational environment. Key challenges related to the implementation of digital technologies are discussed, with a focus on the significance of emotional intelligence, flexibility, and critical thinking. Practical recommendations are provided for improving digital literacy and professional adaptability.

This article examines conceptual approaches to shaping the image of the teacher of the future. It emphasizes the importance of developing professional competencies, including digital literacy, emotional intelligence, critical thinking skills, and the ability to adapt in a rapidly changing educational environment. Special attention is given to the need for revising existing approaches to teacher training, driven by the growing role of technology and innovation in education. The article presents analytical data that supports the importance of transforming the teaching profession to ensure the competitiveness of educational systems.

The article analyzes the key qualities and skills that a future teacher should possess to successfully perform their professional duties. Special attention is paid to the changing requirements of the educational environment in the era of digital technologies. Aspects such as the development of emotional intelligence, critical thinking, and the ability to adapt to innovations are considered. The author proposes strategies for preparing teachers who can effectively interact with students and use modern educational tools.

Contemporary education is undergoing transformation, and the role of the teacher of the future is becoming especially important in the context of digitalization and globalization. The article examines the key challenges faced by teachers, such as technologization, globalization, and the emotional well-being of students. The core competencies of the teacher of the future are defined, including digital literacy, emotional intelligence, and intercultural competence. The article also discusses the prospects for the development of the educational environment, including the integration of artificial intelligence, the individualization of learning, and the introduction of hybrid formats. The necessity for continuous professional development of educators to meet the demands of the modern world is emphasized.

Keywords: teacher of the future, digital literacy, critical thinking, emotional intelligence, professional competencies, digital transformation, professional skills, educational innovations, professional training, educational technologies, professional adaptation, flexibility, digitalization, emotional intelligence, intercultural competence, hybrid learning, artificial intelligence.

Рецензент: Крохмалева Елена Георгиевна - кандидат педагогических наук, доцент. Заведующий кафедрой инженерии и образовательных дисциплин ГОУ ВО ЛНР "Луганский государственный университет им. В. Даля". Член-корреспондент Луганской академии технических наук

Введение

Современная система образования находится на этапе трансформации, связанной с внедрением цифровых технологий, изменением образовательных стандартов и требований общества. В таких условиях роль педагога значительно усложняется, требуя от него не только глубоких знаний, но и умения адаптироваться к новым вызовам. В эпоху стремительного технологического прогресса система образования переживает значительные изменения. Эти изменения касаются не только методов преподавания, но и самой роли педагога, которая претерпевает существенные трансформации. Сегодняшний педагог должен быть не только носителем знаний, но и наставником, способным подготовить учащихся к жизни в условиях цифрового общества.

Современный мир переживает этап глобальных изменений, которые существенно влияют на все сферы человеческой деятельности, включая образование. Цифровизация, развитие искусственного интеллекта и внедрение новых технологий изменяют привычные методы преподавания и обучения. В этих условиях педагог будущего должен обладать универсальными навыками, позволяющими эффективно справляться с новыми вызовами.

Ключевой задачей становится не только передача знаний, но и формирование у учащихся способности критически мыслить, работать в команде, адаптироваться к изменениям и решать сложные задачи. В связи с этим возрастает роль педагога как наставника, мотиватора и лидера, способного вдохновить учеников на непрерывное развитие. Образование всегда играло важнейшую роль в развитии общества, но в XXI веке оно претерпевает кардинальные изменения под влиянием технологического прогресса. Возникают новые требования к квалификации педагогов, которые должны быть готовы не только передавать знания, но и становиться наставниками в процессе формирования личности учащихся.

В условиях, когда цифровизация охватывает все аспекты жизни, педагог будущего должен овладеть навыками работы с инновационными технологиями, а также развивать у учеников компетенции, необходимые для успешной жизни в высокотехнологичном мире.

Современный мир стремительно изменяется, и эти изменения затрагивают все аспекты жизни, включая сферу образования. Появление новых технологий, глобализация, культурное разнообразие и необходимость формирования компетенций XXI века требуют от педагогов пересмотра своих подходов к обучению и воспитанию. В данной статье рассматривается, каким должен быть педагог будущего, какие

компетенции и навыки он должен развивать, а также анализируются вызовы и перспективы, стоящие перед современной образовательной системой.

Основные вызовы образования XXI века

1. Технологизация обучения

Информационные технологии коренным образом изменили образовательный процесс. Педагог будущего должен уметь эффективно использовать цифровые инструменты, такие как интерактивные доски, виртуальные платформы и искусственный интеллект, чтобы повысить вовлеченность учеников и улучшить результаты обучения.

2. Персонализация образовательного процесса

Современные ученики требуют индивидуального подхода. Педагог должен быть способен адаптировать учебные программы под особенности и потребности каждого обучающегося, учитывая их способности, интересы и темпы усвоения материала.

Современная образовательная система переживает этап масштабных трансформаций. В условиях цифровизации, глобализации и развития технологий изменяются запросы общества на образовательные результаты. Сегодня педагог – это не просто источник знаний, а лидер, наставник и проводник в мир будущего. Его роль в формировании компетенций нового поколения приобретает стратегическое значение. В данной статье рассматриваются качества, которыми должен обладать педагог будущего, его роль в развитии образовательной среды и навыки, необходимые для эффективной профессиональной деятельности.

Трансформация роли педагога в XXI веке

С появлением информационных технологий меняется сам подход к процессу обучения. Традиционная модель передачи знаний от учителя к ученику уступает место интерактивному и проектно-ориентированному обучению. Основными особенностями роли педагога в будущем являются:

1. Фасилитация образовательного процесса

Педагог выступает не столько в роли наставника, сколько в роли партнера и модератора, помогая ученикам самостоятельно находить информацию и критически ее анализировать.

2. Акцент на развитие softskills

Ключевыми навыками XXI века становятся умение работать в команде, коммуникация, эмоциональный интеллект и креативность. Педагог должен создавать условия для формирования этих компетенций.

3. Интеграция технологий

Будущие учителя должны не просто владеть цифровыми инструментами, но и активно внедрять их в образовательный процесс, создавая современные учебные материалы и проводя занятия в виртуальных и смешанных форматах.

Педагог будущего должен обладать рядом профессиональных и личностных качеств, которые позволят ему успешно справляться с новыми вызовами:

1. Гибкость и адаптивность.

Изменения в образовательных программах, обновления технологий и внедрение новых методик требуют от учителя способности быстро адаптироваться и осваивать новые инструменты.

2. Эмоциональная устойчивость и эмпатия

Понимание эмоций учеников, поддержка их в сложных ситуациях и умение выстраивать доверительные отношения – важные аспекты работы современного педагога.

3. Креативность и инновационное мышление

Создание нестандартных решений, разработка интересных и увлекательных форматов обучения позволяют повышать мотивацию учеников и делать образовательный процесс более эффективным.

4. Навыки работы с данными

В условиях стремительного развития аналитических технологий педагог должен уметь интерпретировать образовательные данные, чтобы разрабатывать персонализированные стратегии обучения.

5. Межкультурная компетенция

Работа в многонациональных классах требует знания культурных особенностей, толерантности и умения строить диалог с детьми из разных культурных слоев.

Перспективы образовательной среды

Образовательная система будущего будет основана на интеграции новых технологий и акценте на развитие личности ученика. Среди наиболее вероятных перспектив можно выделить:

Виртуальная и дополненная реальность

Использование VR и AR позволит проводить уроки в формате полного погружения, что сделает процесс обучения более наглядным и интересным.

1. Индивидуализация обучения

Системы искусственного интеллекта помогут адаптировать образовательные траектории для каждого ученика, учитывая его способности, интересы и предпочтения.

Проектно-ориентированное обучение.

Практико-ориентированные задачи и проекты станут основной формой обучения, позволяя ученикам применять полученные знания в реальной жизни.

2. Глобализация и межкультурная коммуникация

В условиях глобализации педагогу необходимо обладать компетенциями межкультурного взаимодействия. Он должен быть готовым к обучению детей из разных культур, с разным языковым и религиозным фоном, чтобы способствовать формированию толерантности и уважения к различным мировоззрениям.

3. Эмоциональное благополучие и психологическая устойчивость

Увеличение уровня стресса и эмоциональной нагрузки у детей требует от педагога не только быть наставником, но и обладать знаниями в области психологии, чтобы вовремя поддерживать эмоциональное состояние учеников и помогать им справляться с трудностями.

4. Умение работать в команде

Современное образование строится на взаимодействии. Педагог должен уметь эффективно сотрудничать с коллегами, родителями и общественными организациями для достижения общих образовательных целей.

Перспективы развития профессии педагога

С учетом перечисленных вызовов можно выделить несколько направлений развития педагогической профессии:

Использование искусственного интеллекта в обучении. Автоматизация рутинных задач, создание персонализированных образовательных траекторий и использование чат-ботов для дополнительного обучения.

Развитие компетенций STEM и STEAM. Введение наук, технологий, инженерии, искусства и математики в образовательный процесс станет приоритетом для подготовки учеников к профессиям будущего.

Интеграция гибридного обучения. Комбинация онлайн- и офлайн-методов обучения позволит сделать образовательный процесс более эффективным и доступным.

Фокус на формирование навыков мягкой силы (softskills). Коммуникация, командная работа, управление временем и другие «мягкие» навыки становятся важнейшими для успешной жизни в обществе.

Современная образовательная система переживает этап масштабных трансформаций. В условиях цифровизации, глобализации и развития технологий изменяются запросы общества на образовательные результаты. Сегодня педагог – это

не просто источник знаний, а лидер, наставник и проводник в мир будущего. Его роль в формировании компетенций нового поколения приобретает стратегическое значение. В данной статье рассматриваются качества, которыми должен обладать педагог будущего, его роль в развитии образовательной среды и навыки, необходимые для эффективной профессиональной деятельности.

Педагог выступает не столько в роли наставника, сколько в роли партнера и модератора, помогая ученикам самостоятельно находить информацию и критически ее анализировать.

1. Интеграция технологий

Будущие учителя должны не просто владеть цифровыми инструментами, но и активно внедрять их в образовательный процесс, создавая современные учебные материалы и проводя занятия в виртуальных и смешанных форматах.

Образовательная система будущего будет основана на интеграции новых технологий и акценте на развитие личности ученика. Среди наиболее вероятных перспектив можно выделить:

2. Индивидуализация обучения

Системы искусственного интеллекта помогут адаптировать образовательные траектории для каждого ученика, учитывая его способности, интересы и предпочтения.

Образование всегда являлось одной из ключевых сфер развития общества. Однако в XXI веке роль педагога приобретает особую значимость, так как от него напрямую зависит формирование компетенций, необходимых для успешной жизни в условиях цифровой экономики и глобализации. Педагог будущего – это не только передатчик знаний, но и наставник, способный развивать у своих учеников критическое мышление, креативность и способность адаптироваться к быстро меняющемуся миру.

Цель данной статьи – исследовать качества, навыки и роль педагога в будущем, а также обозначить основные вызовы, с которыми сталкивается современная образовательная система.

Современные вызовы образовательной системы

1. Ускоренное развитие технологий

Технологический прогресс значительно повлиял на образовательный процесс. Использование искусственного интеллекта, виртуальной и дополненной реальности открывает новые возможности для обучения, но одновременно ставит перед педагогами задачи по освоению и внедрению этих технологий в учебный процесс.

13

1. Изменение роли знаний в обществе

Если ранее главным источником информации был учитель, то сегодня доступ к знаниям открыт каждому благодаря интернету. Это требует пересмотра подходов к обучению – вместо заучивания фактов акцент делается на развитие умений искать, анализировать и применять информацию.

2. Рост требований к личностным качествам ученика

Современное общество требует от молодежи не только профессиональных навыков, но и высокоразвитых «мягких» компетенций: умения работать в команде, решать конфликты, проявлять эмпатию и стрессоустойчивость. Педагог играет ключевую роль в формировании этих качеств.

3. Глобализация и межкультурное взаимодействие

В условиях глобализации образовательные системы сталкиваются с необходимостью адаптации к многонациональным классам. Учителя должны учитывать культурные различия, поддерживать толерантность и создавать инклюзивную среду.

Качества и навыки педагога будущего

Чтобы справляться с новыми вызовами, педагог будущего должен обладать рядом уникальных компетенций, которые можно разделить на профессиональные и личностные.

Профессиональные компетенции

1. Проектное обучение

Педагог должен уметь организовывать работу учащихся в формате проектной деятельности, которая развивает навыки самостоятельного исследования, коллективного труда и презентации результатов.

1. Инновационные методики обучения

Использование геймификации, сторителлинга и других креативных подходов помогает сделать процесс обучения более увлекательным и продуктивным.

2. Коммуникативность

Учитель будущего должен уметь находить общий язык с учениками, родителями и коллегами, создавая атмосферу доверия и сотрудничества.

3. Креативность и открытость к новому

Готовность экспериментировать, находить нестандартные решения и быть открытым к изменениям способствует развитию образовательного процесса.

Перспективы развития педагогической профессии

Педагогика будущего будет направлена на интеграцию технологий и персонализацию образовательного процесса. Рассмотрим основные направления развития:

1. Искусственный интеллект в образовании

Использование ИИ позволит автоматизировать многие рутинные задачи, такие как проверка заданий, что освободит время педагога для более продуктивной работы с учениками.

2. Виртуальные классы и дистанционное обучение

Система гибридного обучения, сочетающая очные и дистанционные занятия, станет основой образовательного процесса. Это повысит доступность образования для всех.

3. Образование на основе данных

Анализ образовательных данных поможет учителям разрабатывать индивидуальные программы обучения, учитывая сильные и слабые стороны каждого ученика.

4. Развитие экосистемы образования

Будущие школы будут превращаться в образовательные хабы, объединяющие учеников, родителей, работодателей и исследовательские организации для совместного решения задач.

Роль педагога в формировании навыков будущего

Педагог будущего должен стать наставником, способным не только обучать, но и вдохновлять своих учеников. Важной задачей становится развитие следующих навыков:

Креативность: способность создавать новые идеи и подходы к решению проблем.

Глобальное мышление: понимание мировых процессов и умение адаптироваться к изменяющимся условиям.

Цифровая культура: осознание рисков и возможностей, связанных с использованием технологий.

Роль педагога в XXI веке меняется в связи с внедрением новых технологий, изменением общественных ценностей и необходимостью подготовки учеников к жизни в высококонкурентной среде. Учитель перестает быть лишь передатчиком знаний — он становится наставником, мотиватором и модератором, помогающим ученикам раскрыть их потенциал. Педагог будущего должен обладать компетенциями, позволяющими эффективно взаимодействовать с учащимися и адаптировать образовательные процессы под современные реалии.

Основные вызовы для педагога будущего

1. Цифровизация образовательного процесса

Современные технологии, такие как виртуальная реальность, искусственный интеллект и автоматизированные системы, внедряются в школы и университеты, создавая новые форматы обучения. Педагог должен уметь не только использовать эти технологии, но и обучать учащихся безопасному и эффективному их применению.

2. Глобализация и культурное разнообразие

В условиях глобализации образовательные учреждения становятся мультикультурными. Педагог будущего должен быть готовым к взаимодействию с учениками разных национальностей и культур, способствовать формированию толерантности и понимания.

3. Эмоциональное благополучие и психология учеников

С увеличением числа стрессовых факторов в жизни подростков возникает необходимость уделять больше внимания их эмоциональному состоянию. Педагог должен обладать навыками психологической поддержки и создавать безопасную образовательную среду.

Компетенции педагога будущего

Для успешной реализации своей профессиональной деятельности педагог будущего должен обладать следующими компетенциями:

1. Цифровая грамотность

Умение работать с образовательными платформами, интерактивными ресурсами и аналитическими системами становится ключевым в педагогической профессии.

2. Навыки фасилитации и коучинга

Учитель становится наставником, помогающим ученикам не только усваивать знания, но и развивать их личные и профессиональные навыки.

Перспективы развития профессии

1. Внедрение искусственного интеллекта

Автоматизация рутинных задач и создание персонализированных траекторий обучения позволит педагогам сосредоточиться на творческих аспектах работы.

2. Развитие гибридных форматов обучения

Комбинация очного и онлайн-обучения обеспечит гибкость образовательного процесса и доступность знаний.

3. Формирование образовательных экосистем

Школы и университеты будут работать в тесной интеграции с индустрией, научными учреждениями и общественными организациями.

Актуальность темы

Образование будущего невозможно представить без инновационных подходов и использования современных технологий. Педагог будущего должен быть готов к быстрой смене образовательных тенденций и обладать навыками, необходимыми для эффективного взаимодействия с цифровой средой. Поэтому изучение ключевых качеств и компетенций педагога будущего является актуальной задачей. Изменения в образовательной системе диктуют необходимость подготовки педагогов нового поколения. Современные учителя должны уметь эффективно использовать цифровые технологии, сохранять эмоциональную устойчивость и находить подход к ученикам с различным уровнем подготовки. Таким образом, тема формирования образа педагога будущего является чрезвычайно актуальной. С каждым годом образовательные стандарты становятся более сложными и разнообразными, что требует от педагогов высокой степени профессионализма. Ожидается, что в будущем педагоги будут интегрировать в свои уроки элементы искусственного интеллекта, виртуальной и дополненной реальности, а также использовать данные аналитики для персонализации обучения. Однако многие педагоги сталкиваются с трудностями в освоении новых технологий и адаптации к изменениям. Это подчеркивает актуальность исследования вопросов подготовки педагогов будущего.

Кроме того, значимость педагогической профессии усиливается в условиях глобальных кризисов, таких как пандемия COVID-19, которая показала необходимость быстрой адаптации образовательных процессов. Сегодня педагог должен быть не только носителем знаний, но и примером устойчивости, умения работать в нестандартных ситуациях и управлять собственными эмоциями. Современные вызовы, такие как стремительное развитие технологий, глобализация и изменение образовательных стандартов, требуют от педагогов новых подходов к обучению. Традиционные методы становятся все менее эффективными, уступая место гибким, интерактивным и индивидуализированным формам обучения.

Кроме того, изменения в психологии новых поколений учащихся, которые выросли в цифровую эпоху, требуют от педагогов не только технологической грамотности, но и высокого уровня эмоционального интеллекта. Это делает тему подготовки педагогов будущего чрезвычайно актуальной.

Проблема исследования

Проблема заключается в том, что традиционные методы подготовки педагогов не всегда соответствуют требованиям современной образовательной среды. Недостаточная цифровая грамотность и неспособность к гибкому мышлению у

педагогов часто становятся препятствием на пути к эффективному обучению и воспитанию учащихся.

Основная проблема заключается в том, что многие педагоги сталкиваются с трудностями при внедрении инновационных методов обучения. Недостаток навыков в области цифровой грамотности и сложности в освоении новых образовательных технологий снижают качество обучения и препятствуют достижению образовательных целей. Основная проблема заключается в том, что традиционные методы подготовки педагогов не отвечают требованиям времени. Программы обучения педагогов в большинстве случаев недостаточно ориентированы на развитие цифровых компетенций и навыков эмоционального интеллекта. Это приводит к тому, что выпускники педагогических вузов часто оказываются не готовы к работе в условиях современных школ, где используются интерактивные методы обучения, цифровые платформы и инновационные технологии.

Существует разрыв между современными требованиями к образовательной системе и традиционными подходами к подготовке педагогов. Многие преподаватели не готовы к эффективному использованию цифровых технологий, что снижает качество обучения и препятствует успешной социализации учеников в условиях глобальной цифровизации.

Проблема заключается также в недостаточном внимании к развитию таких личностных качеств педагогов, как эмоциональная устойчивость, креативность и способность к самообразованию. Это создает необходимость пересмотра содержания программ подготовки будущих педагогов.

Научная новизна статьи

Новизна работы заключается в комплексном подходе к определению компетенций педагога будущего, включающем развитие не только профессиональных навыков, но и личностных качеств, таких как эмоциональная устойчивость, критическое мышление и способность к самообучению в условиях динамичных изменений.

Данная работа предлагает новое видение подготовки педагогов, способных эффективно работать в условиях динамичных изменений. Научная новизна заключается в выделении ключевых компетенций педагога будущего, таких как критическое мышление, цифровая гибкость и навыки работы в многофункциональной среде.

Новизна исследования заключается в комплексном подходе к определению ключевых компетенций педагога будущего. В работе акцентируется внимание на том, что успешный педагог XXI века должен сочетать в себе высокую профессиональную подготовку и развитые личностные качества. Это включает в себя:

1. Цифровую грамотность – умение использовать современные технологии для повышения эффективности обучения.
2. Эмоциональный интеллект – способность понимать и управлять своими эмоциями, а также создавать комфортную образовательную среду.
3. Критическое мышление – умение анализировать информацию и принимать обоснованные решения.
4. Гибкость и адаптивность – способность быстро реагировать на изменения в образовательной среде.
5. Лидерские качества – умение вдохновлять и мотивировать учащихся к самостоятельному обучению и саморазвитию.

Научная новизна данной работы состоит в разработке концепции педагога будущего, которая учитывает современные вызовы и перспективы развития образования. В статье предложены:

1. Критерии профессиональной компетентности, включающие цифровую грамотность, навыки анализа данных и использование интерактивных образовательных платформ.
2. Модели развития эмоционального интеллекта, способствующие созданию комфортной образовательной среды.
3. Методы формирования критического мышления, которые помогают ученикам осознанно воспринимать и анализировать информацию.
4. Инструменты адаптации к изменениям, такие как гибкие формы обучения, дистанционные технологии и интеграция элементов искусственного интеллекта.

Заключение

Педагог будущего – это профессионал, обладающий универсальными знаниями и способностями к адаптации в условиях постоянно меняющейся образовательной среды. Важно, чтобы современные образовательные учреждения активно внедряли программы подготовки и повышения квалификации, соответствующие вызовам XXI века.

Они готовы не только к преподаванию, но и к постоянному саморазвитию. Для этого необходимы программы подготовки и переподготовки педагогов, учитывающие современные вызовы и тенденции. Внедрение таких программ станет залогом успешного развития системы образования в будущем.

Будущий педагог – это не только универсальный специалист но и способный эффективно работать в условиях цифровой трансформации образования. Для

достижения этой цели необходимо пересмотреть подходы к подготовке педагогов, ориентируясь на развитие гибкости, критического мышления, цифровых навыков и лидерских качеств. Только в этом случае образовательные системы смогут соответствовать требованиям времени и готовить новое поколение учащихся к жизни в высокотехнологичном мире. Это универсальный специалист, который совмещает в себе роль наставника, психолога и эксперта по инновационным технологиям. Для обеспечения качества образования необходимо кардинально пересмотреть подходы к подготовке педагогов, акцентируя внимание на их профессиональной и личностной готовности к изменениям.

Интеграция новых технологий, развитие эмоционального интеллекта и способность к гибкому мышлению станут основой для успешного педагогического процесса в будущем.

Педагог будущего — это не просто преподаватель, передающий знания, но и наставник, психолог, технолог и лидер. Он должен быть готов к постоянному развитию, использованию инновационных методов и построению доверительных отношений с учениками. Только такие педагоги смогут подготовить новое поколение к вызовам, которые принесет нам XXI век.

Эффективность образовательной системы напрямую зависит от качества подготовки и профессионального роста педагогов. Поэтому особое внимание должно уделяться модернизации педагогического образования, внедрению современных технологий и поддержке учителей на всех этапах их профессионального пути.

Это многофункциональный профессионал, который сочетает в себе навыки наставника, технолога, психолога и исследователя. В условиях динамичного мира его главная задача – помочь ученикам стать успешными, социально ответственными и готовыми к любым вызовам. Для достижения этого необходимо развитие педагогических компетенций и адаптация образовательной системы под новые реалии.

Будущее за теми, кто готов меняться и учиться вместе со своими учениками. Такой подход позволит создать гармоничное и устойчивое общество, где образование станет ключевым фактором развития.

Педагог будущего – это профессионал, готовый к постоянному саморазвитию и работе в условиях неопределенности. Его главная задача – помогать ученикам развивать ключевые компетенции, необходимые для успешной жизни и профессиональной реализации.

Для достижения этого важно модернизировать систему педагогического образования, обеспечивать поддержку учителей и создавать условия для внедрения

инновационных методик. Только так образование сможет соответствовать запросам общества и подготовить новое поколение к вызовам XXI века.

Библиографический список

1. Иванов А.В. «Инновационные подходы в педагогике». Москва, 2023.
2. Петрова И.И. «Эмоциональный интеллект в образовании». Санкт-Петербург, 2022.
3. Кузнецов М.С. «Трансформация образовательных стандартов». Екатеринбург, 2021.
4. Сидоров А.В. «Цифровизация образования: вызовы и перспективы». Москва, 2023.
5. Коваленко М.С. «Методологические основы современной педагогики». Киев, 2021.

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ, ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ

UDC 33

Nazarova Ye. Psychological counseling for innovator teams: enhancing creativity and productivity

Nazarova Yendigul

Candidate of Philosophy, Associate Professor,
Kazakh National Pedagogical University named after Abai, Kazakhstan, Almaty

***Abstract.** This article examines the theoretical foundations of psychological counseling and its impact on the efficiency of innovation teams. It explores the influence of counseling on the psychological climate, employee motivation, and interpersonal interactions. The study reviews methods and approaches, including individual, group, technological, and systemic counseling strategies, as well as their adaptation to the specifics of innovation teams. Particular attention is given to practical examples and outcomes from company experiences, including enhanced creativity, reduced stress levels, improved communication within innovation teams, and the systematic evaluation of implemented initiatives.*

***Keywords:** psychological counseling, innovation teams, creativity, motivation, psychological climate, counseling methods, interpersonal communication, stress resilience, productivity.*

Рецензент: Крохмалева Елена Георгиевна - кандидат педагогических наук, доцент. Заведующий кафедрой инженерии и образовательных дисциплин ГОУ ВО ЛНР "Луганский государственный университет им. В. Даля". Член-корреспондент Луганской академии технических наук

Introduction

Modern innovation teams hold a pivotal position in the development of organizations striving to create competitive advantages through the adoption of novel ideas. These teams are formed to tackle complex and unconventional projects, demanding high levels of creativity, adaptability to change, and effective collaboration in uncertain conditions. However, the unique nature of such teams often leads to emotional strain, conflicts, and decreased motivation, which negatively impact their performance and outcomes.

Psychological counseling has emerged as a vital tool for addressing these problems. It helps strengthen internal communication, increase resilience to stress, and unlock the creative potential of team members. The variety of methods and approaches in counseling offers opportunities to address both individual and collective challenges, making it especially relevant for innovative teams. The goal of this study is to analyze the role of psychological counseling in enhancing the creativity and productivity of innovation teams. The relevance lies in the growing importance of teamwork in innovation processes and the pressing need to

develop and implement practical solutions for improving employees' emotional well-being and overall effectiveness.

Main part. Theoretical foundations of psychological counseling and its impact on innovation teams

Innovation teams are groups of professionals who have been brought together in view of attaining special goals in the creation and implementation of innovations. Such groups work in an atmosphere of great uncertainty; this demands special approaches to the inner process and the well-being of team members.

Among the means of maintaining psychological health and enhancing motivation in developing creativity and efficiency is psychological counseling. It is a professional activity where a mental health professional helps the individual or group to overcome problems that the latter faces in personal, professional, or inter-personal development. Counseling Psychology has its base on various theoretical concepts derived from the psychological sciences. Examples are personality, motivational, emotional intelligence, stability, and cognitive process theories.

Another foundational basis within the counsel institution is that of emotional intelligence, as developed by Daniel Goleman. The ability to handle one's own emotions and to interact well with other people is added. Development in emotional intelligence is quite vital to be more relevant to innovation teams where communicational and collaborative effort is a key point. It relies on cognitive-behavioral theory, which helps team members recognize and change destructive beliefs and behavioral patterns.

A 2022 study found that the cognitive characteristics of innovation teams are positively associated with their collaborative innovation performance [1]. The research demonstrated that with the support of an internal innovation environment and the presence of a positive emotional climate, teams experience improved communication, trust, and a sense of belonging, all of which contribute to increased productivity. This approach can be particularly useful in removing barriers to creativity, such as fear of failure or negative perceptions about the team's potential. The key tasks of psychological counseling in innovative teams can involve various aspect (table 1).

Table 1

Main tasks of psychological counseling [2, 3]

Task	Description
Stress management and burnout prevention	Work in innovation teams often involves intense schedules, high expectations, and decision-making in conditions of limited information. Counseling helps team members manage stress, reduce anxiety, and prevent burnout, ensuring sustained productivity.
Motivation and engagement enhancement	Innovation team members may experience decreased motivation due to lengthy projects or ambiguous results. Counseling helps them recognize the significance of their contribution to overall success and strengthens their sense of belonging.
Building a culture of openness and trust	The effectiveness of innovation teams largely depends on their ability to exchange ideas and resolve conflicts constructively. Counseling promotes the development of active listening, empathy, and mutual respect.
Supporting creativity and idea generation	Psychological work with teams helps participants unlock their creative potential, overcome mental barriers, and create conditions for productive idea exchange.

Psychological counseling has a significant impact on team functioning, contributing to their overall effectiveness. One of its key effects is the improvement of interpersonal communication. Psychological support helps to resolve misunderstandings, prevent conflicts, and create conditions for smoother collaboration [4].

Another important effect is the enhancement of emotional resilience. Innovation teams often face risks and failures, which can demotivate their members. Counseling helps teams view failures as opportunities for growth and learning rather than as project-ending events. Finally, counseling positively influences the overall team climate. It fosters an atmosphere conducive to innovation, where members feel safe to express their ideas, even if they challenge conventional perspectives.

Methods and approaches to counseling innovation teams

Innovation teams, working under conditions of high uncertainty, have some specific challenges: an intense rhythm of work, an opportunity to solve complicated problems, and to get ambitious results at limited resources. In this context, psychological counseling is a necessary tool of support that contributes to improving the emotional condition of participants, and to increasing their general efficiency. The main categories under which methods and approaches of counseling innovation teams fall into are as follows: individual, group, technology-supported, and systemic.

Among the individual methods, coaching stands out as a personalized approach aimed at developing the professional and personal skills of team members. Coaching helps to identify goals, uncover barriers, and find effective solutions. It can be instrumental in setting SMART goals, fostering leadership qualities, and boosting self-confidence. Another

individual method is **psychological support**, which focuses on managing the emotional and cognitive states of individual team members. Such support aids in addressing personal fears, managing stress, and preventing emotional burnout. While options such as counseling, mental health apps, and stress-reduction resources are offered, they remain underutilized, suggesting a shift in preferences towards direct, restorative approaches like time away from work. According to 2023 statistics [5], younger employees increasingly prioritize vacation time and paid time off as their primary means of managing stress and maintaining emotional well-being (fig. 1).

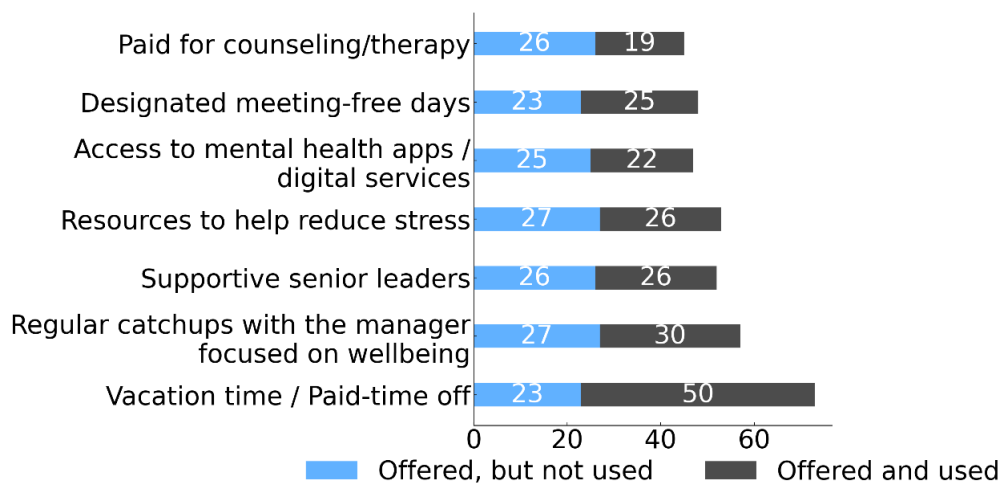


Figure 1. Respondents worldwide who were offered mental health resources and support at work in 2023, %

Group counseling methods include training sessions, mindfulness practices, and role-playing activities. **Group training** enhances interaction among team members, fosters teamwork skills, and facilitates conflict resolution. It also helps build trust and teaches the application of creative thinking techniques, such as brainstorming and design thinking. **Mindfulness practices**, rooted in awareness and meditation techniques, help reduce stress levels and improve focus. These practices enable team members to manage anxiety, which is particularly important when tackling complex tasks. **Role-playing** and simulations provide opportunities to model real work situations, such as client negotiations or conflict resolution within the team, followed by an analysis of participants' actions.

Modern technologies open new opportunities for counseling. The use of online platforms enables remote consultations, facilitates the organization of training modules, and allows for the monitoring of emotional well-being. **Gamification** of the counseling process

makes it more engaging and motivating, for instance, by incorporating quizzes or challenges designed to improve teamwork.

A systemic approach to counseling innovation teams involves assessing and diagnosing the current state of the group. **Psychological diagnostics** help identify problem areas and determine measures to address them. Various tools, such as questionnaires, surveys, and tests for creativity and team cohesion, are employed for this purpose. One effective methodology is the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), which analyzes personality types and predicts their interaction within a group. Long-term support for innovation teams includes regular group sessions integrated into project management processes, ensuring a balance between emotional well-being and professional efficiency at all stages of project implementation [6].

The methods and approaches to counseling innovation teams are diverse and adaptable to their unique needs. These tools contribute to creating a supportive environment for fostering creativity, enhancing productivity, and building a cohesive team capable of effectively addressing challenges of any complexity. Particular attention should be given to integrating modern technologies and considering the individual characteristics of team members to maximize the effectiveness of counseling.

Practical outcomes and evaluation of the effectiveness of psychological counseling and strategies

The effectiveness of psychological counseling in innovation teams is assessed through theoretical concepts and the implementation of methods and through tangible results observed in the team's performance dynamics. The practical application of counseling involves identifying measurable changes in productivity, creativity, and the psychological climate within teams. Moreover, successful case studies and analytical tools enable a systematic evaluation of how counseling influences the achievement of organizational goals.

An example of a successful strategy fostering creativity and innovation in teams is Google's 20% Time approach. Employees are encouraged to dedicate a portion of their working hours to projects unrelated to their core responsibilities but with long-term potential for the company. As Google emphasizes, the exact time allocation is determined individually by employees and their managers. This strategy has led to the creation of revolutionary products like AdSense and Gmail. AdSense founder Paul Buchheit notes that the true value of this initiative lies not in the time itself but in the freedom, it provides to work on ideas that might initially seem «unimportant» [7]. This license to experiment generates unique solutions and can strengthen employee motivation and engagement.

Additionally, in studies conducted by Google on 120 of their innovation teams, a practice was introduced where team members began each meeting by sharing stories about the risks they had taken in the previous week. This small methodological adjustment increased the teams' psychological safety ratings by 6% [8].

Another example is EY's «Better You» program, a corporate initiative aimed at supporting employees' emotional well-being. Under this program, employees of Ernst & Young and their family members can access up to 25 counseling sessions [9]. The program also includes mindfulness training and meditation sessions, helping participants manage stress and maintain high levels of creativity. These measures improve emotional health and productivity, creating an environment where innovation teams can effectively tackle complex challenges and generate unique business solutions.

Practical psychological counseling to the innovation teams works very effectively, especially when a team is under a high level of tension and has to make a decision against conventional thinking. It facilitates the teams in becoming more productive, resilient, and creative, which is documented in several cases of success.

Conclusion

Psychological counseling plays a major role in creating a supportive and stimulating environment for innovation teams. It enhances interpersonal communication, reduces stress levels, boosts creativity, and fosters sustainable interaction mechanisms essential for achieving ambitious goals. The variety of methods, including individual and group approaches, the use of modern technologies, and systemic diagnostics, allows counseling to be tailored to the unique needs of teams operating in conditions of high uncertainty. Implementing such practices helps organizations increase the productivity of their teams and also strengthen their emotional well-being, which is a main factor in the successful execution of innovative projects and long-term growth.

References

1. Zou M., Liu P., Wu X., Zhou W., Jin Y., Xu M. Cognitive Characteristics of an Innovation Team and Collaborative Innovation Performance: The Mediating Role of Cooperative Behavior and the Moderating Role of Team Innovation Efficacy // Sustainability. 2023. Vol. 15(14). P. 10951. DOI: 10.3390/su151410951 EDN: DNJLRQ
2. Kidassova M. Cross-cultural strategies development for optimizing global team interactions and collaborations // Bulletin of the Voronezh Institute of High Technologies. 2024. Vol. 18(4). URL: <https://vestnikvvt.ru/ru/journal/pdf?id=1383> (date of application: 14.12.2024).

3. Lakioti A., Stalikas A., Pezirkianidis C. The role of personal, professional, and psychological factors in therapists' resilience // Professional psychology: research and practice. 2020. Vol. 51(6). P. 560. DOI: 10.1037/pro0000306
4. Fomicheva E. A systematic approach to managing multidisciplinary teams in marketing // Cold Science. 2024. № 9. P. 34-42.
5. Percentage of millennial respondents worldwide who were offered mental health resources and support at work in 2023, by offer type and usage / Statista // URL: <https://www.statista.com/statistics/1480015/share-of-millennials-who-were-offered-used-mental-health-support-at-work/> (date of application: 14.12.2024).
6. Linhardt R. M., Salas E. Examining the fluidity of innovation teams: a conceptual framework // Frontiers in Psychology. 2023. Vol. 14. P. 1296651. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1296651 EDN: FVMDEE
7. Everyone wants a culture of innovation. So what does it look like? / Google Cloud // URL: <https://cloud.google.com/executive-insights/everyone-wants-a-culture-of-innovation-report-what-does-it-look-like-report> (date of application: 17.12.2024).
8. Graen G., Canedo J. C., Grace M. Team coaching can enhance psychological safety and drive organizational effectiveness // Organizational Dynamics. 2020. Vol. 49(2). P. 100697. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2019.01.003
9. Leading Practices for Workplace Mental Health / Boston college center for work & family // URL: <https://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/research/publications3/researchreports/EY%20-%20MH%20Best%20Practices.pdf> (date of application: 23.12.2024).

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ

УДК 37

Шелиспанская Э.В., Гуляева С.И. Развитие навыков группового взаимодействия у детей 5-6 лет

Development of group interaction skills in children aged 5-6 years

Шелиспанская Эллада Владимировна,

кандидат педагогических наук,
доцент кафедры специальной психологии,
дефектологии и социальной работы
ФГБОУ ВО «Тульский государственный
педагогический университет им. Л. Н. Толстого»

Гуляева Светлана Ивановна

Студентка 5 курса группы 0720901з
ФГБОУ ВО «Тульский государственный
педагогический университет им. Л. Н. Толстого»

Институт Детства

Shelispanskaya Ellada Vladimirovna,

Candidate of Pedagogical Sciences,

Associate Professor of the Department of Special Psychology,

Defectology and Social Work

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Tula State Pedagogical University named after L. N. Tolstoy"

Gulyaeva Svetlana Ivanovna

5th year student of group 0720901z

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Tula State Pedagogical University named after L. N. Tolstoy"

Institute of Childhood

Аннотация. В статье рассматриваем эффективность условий развития группового взаимодействия у детей старшего дошкольного возраста. В статье обозначен диагностический инструментарий для определения уровня развития группового взаимодействия детей старшей группы. Также в статье определяются наиболее эффективные условия формирования группового взаимодействия у дошкольников, формулируются особенности организации предметно- развивающей среды в условиях дошкольного образовательного учреждения. В статье рассмотрено практическое применение методики по развитию группового взаимодействия у детей дошкольного возраста и достигнутые результаты.

Ключевые слова: групповое взаимодействие, коммуникативные умения, методики исследования, русская кукла, методические приемы.

Abstract. The article considers the effectiveness of conditions for the development of group interaction in senior preschool children. The article outlines diagnostic tools for determining the level of development of group interaction in senior children. The article also defines the most effective conditions for the formation of group interaction in preschoolers, formulates the features of the organization of the subject-developing environment in a preschool educational institution. The article

considers the practical application of the methodology for the development of group interaction in preschool children and the results achieved.

Keywords: *group interaction, communication skills, research methods, Russian doll, methodological techniques.*

Рецензент: Крохмалева Елена Георгиевна - кандидат педагогических наук, доцент. Заведующий кафедрой инженерии и образовательных дисциплин ГОУ ВО ЛНР "Луганский государственный университет им. В. Даля". Член-корреспондент Луганской академии технических наук

Общение ребенка со сверстниками представляет собой важный критерий полноценного развития человека. Особенно важно, чтобы данный навык формировался у детей с самого раннего возрастного периода, поскольку в дальнейшем, при обучении в школе, ребенку важно общаться.

Умение ребенка 5-6 лет взаимодействовать со сверстниками, необходимо рассматривать, как обязательную форму общения детей. При этом данное общение складывается и формируется именно в коллективе, что оказывает влияние на поведение детей в различной деятельности. Наряду с этим, опыт первого взаимодействия представляет собой важный критерий для социализации ребенка, для его самосознания. В период дошкольного развития у ребенка происходит установление первых отношений, которые, в свою очередь, образуют новое единство деятельности, позволяющее достигать определенных результатов в той или иной деятельности.

Актуальность рассматриваемой темы определяется необходимостью понимания того, как происходит взаимодействие между детьми. Помимо этого, важно определить, насколько данный критерий влияет на формирование личности дошкольника, на развитие как творческих, так и интеллектуальных способностей, на формирование дружеских взаимоотношений у детей как в дошкольном в детстве, так и при последующем поступлении дошкольников в школу.

Формирование групповых отношений и группового взаимодействия представляет собой важный критерий развития личности ребенка дошкольного возраста. Именно поэтому я взяла эту тему для исследования, т.к. по данному вопросу необходимо уделять достаточно много внимания педагогам дошкольных образовательных учреждений, поскольку от его проработки зависит коммуникативная составляющая развития ребенка.

У детей в возрасте 5-6 лет особенно прослеживается потребность в общении. При этом важно развивать активно данное качество, поскольку ребенок скоро поступит в первый класс, где ему также важно взаимодействовать в группе, где целью будет получение знаний. Именно поэтому воспитателю в дошкольном учреждении важно

понять, как между детьми формируется взаимодействие и что необходимо сделать, чтобы при необходимости наладить его.

Таким образом, важно рассматривать и детально анализировать вопрос группового взаимодействия между детьми 5-6 лет. Прежде всего, это позволит самим детям осуществлять успешное взаимодействие друг с другом под чутким руководством со стороны воспитателя, а также приобретать разнообразные навыки и умения, благодаря которым взаимодействие в группе будет крайне познавательным и воспитательным для детей старшего дошкольного возраста.

Поэтому для того, чтобы определить, насколько у детей дошкольного возраста в целом сформированы коммуникативные умения и навыки, а также умения работать в группе мы провели исследование.

Целью проведения эксперимента выступает исследование уровня сформированности у детей 5-6 лет навыков группового взаимодействия, а также качеств, которые этому способствуют (коммуникабельность, умение поддерживать, умение работать сообща и т.д.).

Работа включала в себя следующие этапы:

1. Проведение диагностики и определение результатов, которые были получены, их характеристика и описание.
2. Реализация методов и приемов, благодаря которым педагог получит возможность формировать у дошкольников коммуникативные навыки, а также умение работать в группе.
3. Проведение эксперимента повторно, что позволит определить, насколько изменились показатели дошкольников (изменились ли вообще); формулирование выводов и подведение итогов всего исследования.

Исследование проводилось на базе МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 38», г. Новомосковск, Тульская область. В нем участвовало 19 воспитанников.

Использовались следующие методики исследования:

1. Методика Г.А. Урунтаева, Ю.А. Афонькина.

Направлена на изучение коммуникативных умений. Позволяет изучить сформированность коммуникативных умений у детей старшего дошкольного возраста.

2. Методика Т.А. Репина «Секрет».

Позволяет изучить межличностные отношения дошкольников в группе детского сада, включая избирательные отношения. Избирательные отношения между детьми возникают достаточно рано и достигают высокой степени развития в период

дошкольного детства. Однако в совместных играх детей и в процессе их общения эта избирательность может не обнаружиться в полной мере.

3. Методика О.Е. Смирнова, В.М. Холмогорова «Мозаика».

Позволяет изучить особенности отношений детей со сверстниками по таким показателям, как эмоциональная вовлечённость, интерес к сверстнику, выраженность сопереживания, проявление социальных форм поведения.

4. Методика Е.Е. Кравцова «Лабиринт».

Позволяет выявить общие характеристики и установить возможные типы общения и сотрудничества ребёнка со сверстниками в старшем дошкольном возрасте.

Таким образом, выбранные нами методики позволяют изучить у детей старшего дошкольного возраста коммуникативные навыки и умения, сотрудничество и общение в группе.

По результатам, полученным ввиду проведения диагностического исследования, мы сделали вывод, что по всем четырем проведенным методикам дошкольники демонстрировали низкий показатель. В частности, у детей 5-6 лет не сформированы коммуникативные навыки и умения, а значит, что детям достаточно сложно взаимодействовать со своими сверстниками в группе.

Также нами было замечено, что дошкольники не всегда с интересом вступают в групповое взаимодействие, им не только не интересно то, что предлагает педагог, но и также сам факт взаимодействия с другими детьми.

Помимо этого, несмотря на то, что ребенок даже способен поддержать беседу и поговорить с другими детьми на различные темы, его желания и устремления сталкиваются с боязнью общения и взаимодействия с другими детьми.

Безусловно, все это требует тщательной работы и проработки исследователями, педагогами, а также родителями детей дошкольного возраста, поскольку развитие группового взаимодействия в дошкольном возрасте представляет собой важный критерий полноценного развития ребенка 5-6 лет.

На основании результатов констатирующего этапа эксперимента нами был разработан проект программы по развитию навыков группового взаимодействия у детей 5-6 лет.

Одной из задач, выступал подбор соответствующих средств, приемов, методов и условий успешной организации группового взаимодействия между детьми 5-6 лет. Особенно хотелось бы отметить именно подбор средств, которые определяются психолого-педагогической составляющей, и которые способствуют определению необходимых аспектов организации успешного взаимодействия между детьми.

Выделим ниже некоторые методические приемы, которые мы использовали в развитии у дошкольников навыков группового взаимодействия:

1. Рассматривание иллюстраций на конкретную заданную тему (любая тема про дружбу и межличностные взаимоотношения, находящая у детей отклик).
2. Проведение бесед, которые позволят познакомиться с эмоциями, особенностями группового общения, особенностями взаимоотношений между людьми и т.д.
3. Использование различных игр, например, словесных, настольных и т.д., что позволит привлечь внимание дошкольников и заинтересовать их работой на занятии.
4. Социо-игровые приемы, позволяющие направить внимание ребенка на групповое общение, на понимание важности межличностного взаимодействия, а также на формирование коммуникативных навыков и умений.
5. Здоровьесберегающие приемы, благодаря которым будет возможно формировать у дошкольников необходимые навыки, но при этом эмоционально и психическое состояние дошкольников не будет нарушено и т.д.
6. Релаксационные упражнения, благодаря которым можно снять напряжение, особенно, если в группе формируется негативная обстановка по той или иной причине.
7. Рисование, которое направлено на снятие напряжения (проводится по любой теме).
8. Арт-терапия, которая позволит детям интересно и весело провести время.
9. Использование различных проблемных ситуаций, благодаря которым дети смогут более детально изучить тему группового взаимодействия и т.д.

В процессе формирования навыков группового общения применяли различные рисуночные методы. Прежде всего, это возможность провести занятие интересно и наглядно, а также это возможность сформировать навыки общения. Для реализации поставленной задачи, занятие предусматривало разделение воспитанников на небольшие группы («Рисование вдвоем на длинной полосе бумаги», «Рисование с секретом»).

В процессе воспитания дружеских отношений между детьми использовали различные приемы и методы. Выделим ниже некоторые из них:

1. Использование художественной литературы. На данный момент существует много различной детской литературы, которая посвящена теме дружбы и взаимоотношениям. При этом, что характерно, подобная литература в наиболее понятной и приемлемой форме рассказывает детям, что такое дружба. Именно поэтому

художественную литературу обязательно нужно вводить в процесс формирования у дошкольников навыков групповой деятельности и группового взаимодействия. Также художественную литературу может использовать как педагог, так и родители детей дошкольного возраста.

2. Показ театрализованных представлений. Темы для театрализованных представлений могут выбираться различные, однако они должны быть обязательно связаны с темой дружбы. Так, дети дошкольного возраста могут вместе с педагогом разработать какое-либо театрализованное представление на заданную тему, а затем представить его перед своими родителями.

3. Заучивание стихотворений. Дети в возрасте 5-6 лет уже могут запоминать небольшую информацию. Именно поэтому можно использовать заучивание стихотворений, которые также будут содержать в себе тему дружбы. Последующий рассказ заученных стихотворений может происходить как в рамках аудиторного занятия перед другими детьми, так и в рамках проведения какого-либо мероприятия, где дети будут выступать перед родителями.

4. Пение песен про дружбу. Также, как и в художественной литературе, существуют довольно много песен о дружбе. На музыкальных занятиях дети могут петь данные песни, разбирать их, разучивать и т.д. Затем выученные дошкольниками песни также могут быть представлены на каком-либо мероприятии, в котором будут участвовать и родители детей-дошкольников.

5. То или иное художественное произведение, музыкальное произведение могут включать в себя различные иллюстрации, составленные специально к ним. При изучении музыкального или художественного произведения дети могут рассматривать данные иллюстрации и обсуждать их. При этом, важно при подборе иллюстрации выбирать только такие, которые будут содержать в себе тему дружбы.

6. Просмотр мультфильмов. Педагог может выбрать тот или иной фильм или мультфильм, который направлен на тему дружбы. При этом может быть выбран, как и более современный вариант, так и вариант, который снят пять, 10 и более лет подряд. При этом необходимо, чтобы в каждом предлагаемом дошкольникам видеоматериале обязательно изучалась тема дружбы.

В качестве основной составляющей нашей работы мы взяли изготовление детьми русской народной тряпичной куклы и игры с ними.

Рассмотрим несколько игр, которые мы использовали в своей работе:

Дидактическая игра: «Подбери наряд кукле».

Цель: формировать умение замечать детали, развивать способность мастерить своими руками, формировать мотивацию заниматься творческой работой.

Игра: «Собери русскую тряпичную куклу».

Цель игры: сформировать умение работать сообща, развивать умение творчески подходить к работе.

Игра: Придумай украшение.

Цель игры: развивать фантазию и творческие способности детей, формировать умение работать сообща.

Таким образом, можно говорить относительно того, что в целях развития у детей дошкольного возраста навыков группового взаимодействия, необходимо использовать различные методы и приемы воспитательной работы. Каждый прием и метод важно подстраивать под конкретный процесс обучения, чтобы дошкольники могли приобретать необходимые им знания и навыки.

Помимо этого, обязательно важно принимать внимание потребности и желания самих детей. Только если ребенок на самом деле заинтересован в учебной деятельности, он сможет направить свое внимание на формирование всех навыков и умений, которые ему необходимы в процессе осуществления группового взаимодействия.

Коммуникативные способности детей дошкольного возраста важно формировать как целостную систему, в которой соблюдается определенная последовательность.

Таким образом, групповое взаимодействие в возрасте 5-6 лет должно быть направлено на желание детей общаться между собой, на желание узнать друг друга. Этому во многом будет способствовать реализация различных методов и приемов, рассмотренных выше. Групповое взаимодействие детей 5-6 лет представляет собой важный критерий развития ребенка. Именно поэтому важно уделять этому вопросу большое внимание.

Библиографический список

1. МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРИКАЗ от 17 октября 2013 г. № 1155 ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2. Бабаева Т.И., Римашевская Л.С. Как развивать взаимоотношения и сотрудничество дошкольников в детском саду / Игровые ситуации, 66 игры, этюды:

учеб.-метод. пособие. — СПб. : ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2012. — 224 с.

3. Волкова Л.А., Кузнецова Л.Э. Социально-психологические аспекты психологической подготовки детей старшего дошкольного возраста к условиям обучения в школе // Инновационная наука: Психология, Педагогика, Дефектология. 2018. № 1.

4. Выготский Л.С. Вопросы детской возрастной психологии Текст.: в 6 т. //Собр. Соч., М., Педагогика, 1983т – т.4 - 243 – 385

5. Дронжек Н.В. Формирование коллективных взаимоотношений старших дошкольников в сюжетно-ролевых играх // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 72-2. Заболоцкая В.Э., Андреева Л.Д. Особенности взаимоотношения детей старшего дошкольного возраста // Материалы VIII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум».

6. Ивлева К.В. Особенности сотрудничества детей старшего дошкольного возраста // Современное дошкольное образование. Теория и практика. – 2017. – №10. – С.38–49.

7. Исаев Д. Н. Психопатология детского возраста: Учебник для вузов.- СПб.: СпецЛит, 2001.-463 с.

8. Ковынева О.Г., Введенский В.Н. Психологические особенности детей дошкольного возраста // Universum: психология и образование. 2017. № 11 (41).

9. Лисина М.И. Общение, личность и психика ребенка. – Воронеж: МОДЕК, 1997. –384 с.

10. Смирнова Е.О. Особенности общения с дошкольниками: Учебное пособие. – М., 2000

11. Смирнова, О.Е., Холмогорова, В.М. Межличностные отношения дошкольников: диагностика, приемы, коррекция. - М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2005. - 158 с.

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 331.101.3

Булыкина А.С. Применение иерархического подхода к мотивации персонала

Application of the hierarchical approach to employee motivation

Булыкина Анна Сергеевна,

Студент кафедры социологии и управления,
Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет
Научный руководитель

Трушкова С.В., доцент., кандидат психологических наук,

Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет
Bulykina Anna Sergeevna,

Student of the Department of Sociology and Management,
Moscow Automobile and Road Construction State Technical University

Trushkova Svetlana Viktorovna
Associate Professor, PhD in Psychology,
Moscow Automobile and Road Construction State Technical University

Аннотация. Современный рынок труда, характеризующийся нестабильностью и усилением конкурентного давления, требует от организаций пересмотра подходов к управлению персоналом, где одной из первостепенных задач становится повышение мотивации сотрудников. Основные трудности в этой области связаны с низкой вовлечённостью работников, недостаточной эффективностью материальных стимулов и отсутствием персонализированных стратегий. В рамках данного исследования рассматривается применение иерархического подхода, основанного на концепции потребностей Абрахама Маслоу, как инструмента для повышения мотивации и удовлетворённости сотрудников. Исследование направлено на выявление ключевых факторов, препятствующих развитию мотивации, а также на разработку решений, позволяющих выстроить адаптивную систему стимулирования, которая учитывает как индивидуальные особенности работников, так и долгосрочные цели компании. Основным принципом иерархического подхода заключается в последовательном удовлетворении потребностей сотрудников: от обеспечения базового уровня (гарантия стабильного дохода, создание комфортных условий труда) до поддержки высших стремлений (признание достижений, предоставление возможностей для самореализации), что формирует сбалансированную и продуктивную рабочую среду. Выводы исследования подтверждают, что данный подход способствует укреплению лояльности и вовлечённости сотрудников, снижению текучести кадров и формированию благоприятной атмосферы в коллективе. Кроме того, иерархический подход обеспечивает стратегическое преимущество, создавая устойчивую систему управления мотивацией, способную адаптироваться к изменчивым внешним условиям и способствовать долгосрочному успеху организации.

Ключевые слова: мотивация, потребности, самореализация, работник, иерархический подход

Abstract. The modern labor market, characterized by instability and increasing competitive pressure, demands that organizations revise their approaches to personnel management, with employee motivation emerging as a top priority. Key challenges in this domain include low employee engagement, the limited effectiveness of monetary incentives, and the lack of personalized strategies. This study explores the application of a hierarchical approach based on Abraham Maslow's theory of

needs as a tool to enhance employee motivation and satisfaction. The research focuses on identifying critical factors hindering motivation and developing solutions to establish an adaptive incentive system that addresses individual employee needs while aligning with the company's long-term objectives. The fundamental principle of the hierarchical approach involves the sequential fulfillment of employee needs, starting from basic requirements (ensuring stable income and comfortable working conditions) to supporting higher aspirations (recognition of achievements and opportunities for self-actualization), thus creating a balanced and productive work environment. The findings confirm that this approach strengthens employee loyalty and engagement, reduces staff turnover, and fosters a positive organizational climate. Additionally, the hierarchical approach provides a strategic advantage by establishing a sustainable motivation management system capable of adapting to changing external conditions and driving long-term organizational success.

Keywords: *motivation, needs, self-actualization, employee, hierarchical approach*

Рецензент: Крохмалева Елена Георгиевна - кандидат педагогических наук, доцент. Заведующий кафедрой инженерии и образовательных дисциплин ГОУ ВО ЛНР "Луганский государственный университет им. В. Даля". Член-корреспондент Луганской академии технических наук

Введение

В условиях стремительных изменений на рынке труда и усиливающейся конкуренции управление мотивацией сотрудников остаётся одной из наиболее сложных и приоритетных задач для организаций. Проблемы, такие как недостаточная вовлечённость работников, ограниченность подходов, основанных лишь на материальном стимулировании, и отсутствие персонализированных мотивационных стратегий, требуют разработки более гибких и эффективных методов. В этой связи иерархический подход, основанный на теории потребностей Абрахама Маслоу, становится особенно востребованным [1]. Этот метод даёт возможность учитывать многослойную структуру человеческих потребностей — от базовых до высших уровней самореализации, обеспечивая системное решение задач мотивации и профессионального развития персонала. Настоящее исследование направлено на анализ эффективности применения иерархического подхода для решения проблем демотивации сотрудников. Ключевыми задачами являются выявление причин снижения мотивации и разработка рекомендаций, позволяющих адаптировать мотивационные программы к индивидуальным потребностям работников и стратегическим целям компании.

Ключевой принцип иерархического подхода заключается в четкой организации процесса управления мотивацией через осознание и удовлетворение наиболее значимых потребностей сотрудников. На начальных уровнях приоритетом становится удовлетворение базовых потребностей, таких как достойная оплата труда и комфортные условия работы. В то же время, потребности более высокого порядка, например, признание профессиональных достижений и создание условий для раскрытия потенциала, играют важную роль в повышении мотивации. Такой подход

позволяет руководителям структурировать методы работы с персоналом, адаптируя их под индивидуальные особенности сотрудников. Модель обладает универсальностью, что делает её применимой как в небольших командах, так и в масштабах всей организации. Это способствует не только укреплению мотивации каждого работника, но и достижению стратегических целей компании в условиях жесткой рыночной конкуренции [5].

Теоретическую основу подхода составляет концепция иерархии потребностей Абрахама Маслоу, которая выделяет пять уровней, начиная от физиологических потребностей и заканчивая стремлением к самореализации. Однако порядок их удовлетворения нередко определяется личностными характеристиками, культурной средой или внешними обстоятельствами. Например, для одних работников может быть важнее социальная поддержка, чем уважение, что требует гибкого подхода при применении этой модели. Именно адаптивность и универсальность делают иерархический подход незаменимым инструментом в управлении персоналом. Он помогает достичь баланса между удовлетворением потребностей сотрудников и выполнением корпоративных задач, укрепляя тем самым позиции организации в условиях динамичной рыночной среды [2].

Мотивация сотрудников остаётся одной из важнейших задач для организаций вне зависимости от их масштабов и сферы деятельности. Однако изменения на рынке труда, сопровождающиеся ростом конкуренции, выявляют серьёзные проблемы в управлении этим процессом.

1. Слабая вовлечённость персонала. Многие сотрудники испытывают дефицит интереса к работе, что зачастую обусловлено однообразием задач, отсутствием признания их усилий и невозможностью карьерного роста. Это снижает их производительность и способствует поиску альтернативных рабочих мест.

2. Узкий акцент на материальное стимулирование. Несмотря на доминирующую роль финансовых поощрений, таких как заработная плата и бонусы, этот подход не всегда учитывает индивидуальные предпочтения. Например, для сотрудников, уже достигших финансовой стабильности, значимость приобретают возможности профессионального роста и реализации личного потенциала.

3. Игнорирование уникальности сотрудников. Стандартизированные мотивационные программы не учитывают различий в потребностях персонала. Так, для молодых специалистов первостепенно значение имеет развитие карьеры, тогда как опытные работники ценят стабильность и социальную защиту.

4. Недостаток нематериальной поддержки. Упущение таких аспектов, как развитие корпоративной культуры, поддержание дружеской атмосферы и поощрение инициативности, снижает удовлетворённость сотрудников своей работой и ухудшает общее настроение в коллективе.

5. Отсутствие обратной связи. Многие организации игнорируют важность анализа успехов сотрудников и указания на их слабые стороны. Это приводит к тому, что работники теряют понимание своей роли и перспектив в компании.

6. Ограниченные перспективы роста. Отсутствие продуманных карьерных траекторий лишает сотрудников мотивации, так как они не видят возможностей для профессионального развития в пределах своей организации [4, 3].

Современные подходы к управлению мотивацией сотрудников требуют значительных изменений в традиционных методах стимулирования, поскольку именно комплексный подход, включающий материальные и нематериальные факторы, становится ключевым инструментом для повышения эффективности организации. Иерархический подход, базирующийся на теории потребностей Абрахама Маслоу, предлагает структурированный механизм управления мотивацией, ориентированный на системное удовлетворение потребностей персонала. Эта модель позволяет учитывать различные уровни мотивации — от базовых физиологических нужд до стремления к самореализации, обеспечивая гибкость и адаптивность.

1. Персонализация стимулов. Иерархический подход предполагает разработку индивидуальных мотивационных стратегий. Например, повышение заработной платы удовлетворяет базовые потребности, а участие в стратегических инициативах способствует личностному и профессиональному развитию сотрудников.

2. Укрепление вовлечённости. Благоприятная рабочая среда, направленная на удовлетворение социальных потребностей, таких как поддержка, признание и взаимодействие в команде, способствует росту вовлечённости и преданности компании.

3. Стимулирование высокой результативности. Потребности в уважении и самореализации, удовлетворяемые через карьерные возможности и поддержку инициативности, мотивируют сотрудников к достижению выдающихся результатов.

4. Снижение текучести кадров. Формирование карьерных траекторий, дополненное регулярной обратной связью, укрепляет чувство стабильности и удовлетворённости сотрудников, снижая их склонность к смене работы.

5. Создание позитивного климата. Удовлетворение социальных и уважительных потребностей способствует укреплению чувства принадлежности и созданию гармоничной рабочей атмосферы, минимизируя конфликты.

6. Гибкость и устойчивость системы. Иерархический подход позволяет адаптироваться к внешним изменениям, создавая платформу для долгосрочного успеха и устойчивого развития компании [6, 7].

Таким образом, внедрение иерархического подхода к управлению мотивацией персонала обеспечивает не только решение текущих проблем, но и способствует стратегическому укреплению конкурентных позиций организации, создавая эффективную, адаптивную и результативную мотивационную систему.

Для успешного преодоления проблем, связанных с недостаточной мотивацией сотрудников, и достижения значительных результатов, организации могут опираться на иерархический подход. Эта методика позволяет не только решать актуальные задачи, но и формировать устойчивую стратегическую основу, которая способствует долгосрочному развитию компании и её стабильному успеху [8]. Ключевым условием эффективного применения данного подхода является реализация системы мероприятий, направленных на всестороннее удовлетворение потребностей сотрудников. От базовых условий труда до социального признания и реализации личностных амбиций — такая многоуровневая структура позволяет выстроить гармоничную и адаптивную модель мотивации, обеспечивая высокую эффективность и устойчивость к изменениям

1. Удовлетворение физиологических нужд.

Создание оптимальных условий труда, обеспечивающих базовые потребности сотрудников, является первоочередной задачей. Для этого рекомендуется:

- устанавливать конкурентоспособную оплату труда, которая соответствует текущим рыночным стандартам;
- организовывать безопасное и комфортное рабочее пространство, способствующее продуктивной деятельности;
- предоставлять работникам возможность регулярного отдыха, включая доступ к специально оборудованным зонам релаксации.

2. Усиление чувства безопасности.

Потребности сотрудников в стабильности и защите могут быть удовлетворены через реализацию следующих шагов:

- внедрение программ социального обеспечения, таких как медицинская страховка;
- обеспечение долгосрочного страхования здоровья и жизни сотрудников;

- формирование прозрачных условий трудоустройства с ясными карьерными перспективами.

3. Поддержание социальных связей.

Для укрепления командного духа и создания благоприятной атмосферы внутри коллектива необходимы следующие меры:

- проведение корпоративных мероприятий, включая тимбилдинги, тренинги и праздники, направленных на сплочение команды;
- развитие корпоративной культуры, которая поддерживает атмосферу взаимной поддержки и сотрудничества;
- создание наставнических программ, в которых опытные сотрудники помогают новым членам команды адаптироваться.

4. Уважение и признание заслуг.

Достижение потребностей в уважении предполагает акцент на профессиональном признании и стимулировании развития сотрудников:

- внедрение систем поощрений, таких как премии или награды за особые достижения;
- публичное выражение благодарности за успехи работников через корпоративные коммуникации или на собраниях;
- обеспечение доступа к программам профессионального обучения и повышению квалификации.

5. Создание условий для самореализации.

Самый высокий уровень потребностей можно удовлетворить, создавая среду для раскрытия личностного и профессионального потенциала:

- вовлечение сотрудников в проекты, требующие проявления креативности и нестандартного подхода;
- организация тренингов для развития лидерских и управленческих навыков;
- проведение мероприятий, способствующих личностному росту и саморазвитию.

Системный подход, ориентированный на различные уровни потребностей сотрудников, позволяет формировать более мотивированную, вовлечённую и продуктивную рабочую среду. Комплексная реализация предложенных мер способствует не только укреплению лояльности персонала, но и достижению стратегических целей компании.

Заключение

применение иерархического подхода к управлению мотивацией сотрудников представляет собой надёжный инструмент, обеспечивающий адаптацию организаций к

изменениям рыночных условий и росту конкуренции. Главный акцент сделан на последовательном удовлетворении потребностей работников: начиная с базовых и переходя к уровням самореализации, этот метод создает прочную основу для формирования устойчивой мотивационной системы. Начальная стадия предполагает сосредоточение на базовых и социальных аспектах — таких как обеспечение стабильного дохода, создание комфортной рабочей среды и развитие внутриколлективных связей. Однако для поддержания высокой продуктивности важно сфокусироваться на признании индивидуальных достижений сотрудников и предоставлении возможностей для их профессионального и личностного роста. Такие меры укрепляют эмоциональную связь с организацией, усиливают инициативность и повышают общую результативность. Ключевое преимущество иерархического подхода заключается в его универсальной применимости и способности учитывать уникальные особенности каждого сотрудника. Благодаря этому организации могут эффективно решать проблемы, связанные с недостаточной вовлечённостью, снижением лояльности и ростом текучести кадров. Внедрение данной модели не только способствует оперативному достижению целей, но и создаёт основу для долгосрочного успеха, укрепляя конкурентные позиции компании в условиях постоянно меняющейся деловой среды.

Библиографический список

1. Амелин, С. К. Эффективные стратегии мотивации и вдохновения сотрудников: исследование пути к успеху / С. К. Амелин // Вестник науки. – 2023. – Т. 5, № 6(63). – С. 14-17.
2. Букурова, А. В. Концепция ценностей А. Маслоу и возможности ее применения / А. В. Букурова // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2021. – № 1. – С. 97-106.
3. Гулова, Г. Д. Влияние мотивации сотрудников на эффективность предприятия / Г. Д. Гулова // Цивилизационная стратегия лидерства в XXI веке : МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ, Душанбе, 20 февраля 2024 года. – Душанбе: Таджикский национальный университет, 2024. – С. 377-382.
4. Кайбышева, А. Р. Мотивация сотрудников после испытательного срока / А. Р. Кайбышева, А. В. Крутилин // Мотивация и оплата труда. – 2021. – № 1. – С. 14-17.
5. Калиничев, Д. С. Влияние мотивации сотрудников на экономическую безопасность предприятия / Д. С. Калиничев, М. Я. Погорелова // Экономика,

управление, финансовая безопасность: вызовы, проблемы, перспективы : Сборник статей по материалам IV Международной научно-практической конференции. В 2-х томах, Москва, 26 мая 2022 года. – Москва: Московский финансово-юридический университет МФЮА, 2022. – С. 259-262.

6. Карелов, А. Д. Разработка системы для управления мотивацией и лояльностью сотрудников в компании / А. Д. Карелов // Проблемы управления в социально-экономических и технических системах : Сборник научных статей Материалы XVI Международной научно-практической конференции, Саратов, 23–24 апреля 2020 года. – Саратов: ИЦ "Наука", 2020. – С. 191-194.

7. Неволин, В. С. Проблематика мотивации и стимулирования трудовой деятельности сотрудников предприятия / В. С. Неволин, М. С. Лосич // Бизнес и общество. – 2021. – № 2(30).

8. Спиженкова, М. А. Личностные особенности сотрудников МЧС: мотивация, акцентуации характера, агрессивное и защитно-совладающее поведение / М. А. Спиженкова, А. Д. Старк, Ю. С. Ульянова // Вестник Калужского университета. Серия 1. Психологические науки. Педагогические науки. – 2024. – Т. 7, № 2(23). – С. 72-81. – DOI 10.54072/26586568_2024_7_2_72.

44

Электронное научное издание

ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

НАУЧНЫЙ ЭЛЕКТРОННЫЙ ЖУРНАЛ

№1/2025

По вопросам и замечаниям к изданию, а также предложениям к сотрудничеству обращаться по электронной почте mail@scipro.ru

Подготовлено с авторских оригиналов

ISSN 2686-8822

Усл. печ. л. 2,0

Объем издания 0,6 МВ

Издание: Международный научный электронный журнал
«Педагогика и психология: вопросы теории и практики»

Учредитель: Краснова Н.А.

Издательство Индивидуальный предприниматель Краснова Наталья Александровна
Адрес редакции: Россия, 603000, г. Нижний Новгород пл. М. Горького, 4/2, 4 этаж, офис №1,
Тел.: +79625087402