

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМАНДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ДОУ

Андреева Елена Сергеевна

Старший воспитатель МОУ Детского сада № 31 г. Волгограда

elena.andreeva.dou31vlg@mail.ru

Забровская Ольга Васильевна

кандидат педагогических наук, доцент ФГБОУ ВО ВГСПУ

zabrovskaya79@mail.ru

Аннотация: Статья посвящена проблеме организации командного взаимодействия, обеспечивающей полноценное и поступательное развитие коллектива. Представлены организационно-педагогические условия командообразования в ДОУ. Особое внимание уделено разработке и экспериментальной апробации системы работы по организации командного взаимодействия в дошкольной организации.

Ключевые слова: команда; командное взаимодействие; командообразование; командная работа; технологии командообразования.

Современные требованиями к кадровым условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования, заданные Законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным образовательным стандартом дошкольного образования и профессиональным стандартом педагога указывают на актуальность совершенствования профессионального взаимодействия педагогов.

Именно от педагогического коллектива в полной мере зависит, насколько будет обеспечено качество предоставляемых образовательных услуг.

Становится очевидным, что без изменения системы управления, направленной на объединение разрозненных групп в команду единомышленников, невозможно достичь желаемого качества образовательных результатов и эффективности организационных изменений.

Только в сплоченных коллективах наиболее успешно решается вопрос активизации инновационной деятельности и творческого взаимодействия ее членов. Поэтому, сегодня одним из наиболее значимых личных качеств педагога дошкольного образовательного учреждения, является способность работать в команде. Ключевым фактором эффективной работы команды является возможность каждого ее члена «работать на результат» и уважать мнения всех сотрудников.

В психолого-педагогической литературе проблема командного взаимодействия изучена в работах А.С. Макаренко, Л.И. Уманского, А.В. Петровского, Г.Гертер, Т.Д.Зинкевич-Евстигнеева, Ю.В.Козырева, Г.Р.Латфуллина, Д.Степанова и др.

Анализ реальной практики показывает, что сегодня для достижения положительных результатов педагогической деятельности чрезвычайно важны сплоченные действия всех педагогов.

Руководителям дошкольных организаций необходимо постоянно поддерживать командообразование педагогических работников, которое является актуальной характеристикой социальной эффективности коллективов.

Т.Д.Зинкевич-Евстигнеева считает, что команда, в общем смысле, не подавляет индивидуальность каждого ее члена, а, наоборот, помогает каждому найти место в команде, которое бы соответствовало его умениям и потенциалу [3].

Следовательно, командное взаимодействие представляет собой такой целенаправленный процесс формирования особого способа взаимодействия людей, которое позволяет успешно реализовывать интеллектуальный и творческий потенциал соответственно целям команды.

В теории и практике управления образовательными системами особое внимание уделяется процессу создания команды внутри педагогического коллектива, поскольку процесс формирования команды требует высокой управленческой компетенции.

В коллективе, в котором нет согласованности действий в работе на общий результат, отмечается снижение результативности деятельности и привлекательности самой дошкольной образовательной организации.

Очевидно, что без изменения системы управления, невозможно достичь желаемого качества образовательных результатов и эффективности организационных изменений.

Эффективный менеджмент, по признанию Алешиной И.Н., невозможен без понимания мотивов и потребностей человека. Именно поэтому, современный руководитель дошкольной образовательной организации должен анализировать вопросы мотивации для достижения поставленной цели в рамках решения проблемы организации труда сотрудников [1].

Руководство организаций, занимающихся командной работой, работой по сплочению коллектива, мотивацией сотрудников, формированием благоприятного психологического климата, являются более успешными по сравнению с теми, которые такую работу не проводят [1].

Анализ научных исследований позволил нам выделить продуктивные организационно-педагогические условия командообразования в ДОО. Наиболее важными условиями выступают: командный тип организационной культуры, желание и возможность каждого педагога брать на себя определенные роли в команде, а также адекватная мотивирующая среда как система мотивационных и стимулирующих критериев.

Для выявления уровня командообразования в МОУ детском саду №31 г.Волгограда было проведено эмпирическое исследование.

Для диагностики была использована методики «Графический профиль организационной культуры», «Оценка мотивационной среды в учреждении» Бадаева Т.Л., Замфир К. и опросник «Мотивационный профиль» (Н.В. Самоукина). Результаты экспериментального исследования выявили невысокую групповую сплоченность коллектива, недостаточно благоприятный социально-психологический климат и низкую мотивацию педагогов.

Проанализировав результаты констатирующего эксперимента нашего исследования, мы составили программу формирующего эксперимента.

Цель формирующего эксперимента: сплочение коллектива, гармонизация взаимоотношений, достижение взаимопонимания, доверия, доброжелательности.

Формирующий эксперимент проходил в три этапа:

На первом этапе осуществлялась выработка общих целей и задач взаимодействия, а также определение роли каждого члена команды.

Цель данного этапа заключалась в установлении доверительных отношений, определении ценности каждого члена коллектива; развитии взаимодействия и способности работать в команде.

Для этого был проведен тренинг командного взаимодействия на сплочение педагогического коллектива «Команда ДОО».

На втором этапе выполнялась работа по созданию условий для повышения мотивации у педагогов работать в команде.

Цель второго этапа заключалась в активной работе над сплочением команды, развитием мотивации, эмпатии и доверия в команде.

Формирование мотивации у педагогов является важным аспектом успешной работы образовательного учреждения. Вот несколько условий, которые были использованы в рамках нашего исследования:

1. Поддержка и признание. Поддержка со стороны руководства и коллег, а также признание достижений педагогов, способствует формированию мотивации. Важно ценить их усилия и успехи.

2. Обучение и развитие. Были предоставлены возможности для профессионального развития и обучения, что помогает педагогам чувствовать себя ценными и компетентными в команде.

3. Распределение обязанностей. Четкое распределение обязанностей и ролей в команде способствовало снижению конфликтов и повышению эффективности работы.

4. Мотивационные стимулы. Руководством было использовано различные мотивационные стимулы, таких как поощрения, премии, бонусы, также может помочь стимулировать педагогов к работе в команде.

В рамках педагогического эксперимента была проведена комплексная работа по изменению и совершенствованию системы стимулирования и мотивирования педагогов. Этот процесс включал несколько ключевых этапов:

- Анализ существующей системы. На первом этапе была проведена диагностика текущей системы мотивации, включающая опросы и интервью с педагогами. Это позволило выявить недостатки и потребности, а также понять, какие факторы наиболее важны для повышения мотивации сотрудников.

- Разработка новых стимулов: на основе полученных данных была разработана новая система стимулирования, которая включала как материальные, так и нематериальные стимулы. В качестве материальных стимулов были предложены премии за достижения в работе, дополнительные выплаты за участие в проектах и конкурсах. Нематериальные стимулы включали признание заслуг педагогов, награждение грамотами и дипломами, а также возможность участия в профессиональных конференциях и семинарах.

- Внедрение системы обратной связи: для повышения эффективности новой системы было организовано регулярное получение обратной связи от

педагогов. Это включало в себя проведение встреч и обсуждений, на которых педагоги могли делиться своими впечатлениями о новых мерах мотивации и предлагать свои идеи по их улучшению.

- Мониторинг и оценка результатов: после внедрения новой системы стимулирования проводился регулярный мониторинг ее эффективности. Оценка результатов осуществлялась через анализ показателей удовлетворенности педагогов, их вовлеченности в образовательный процесс и уровня профессиональной активности.

5. Коллективные мероприятия. Организация коллективных мероприятий, тренингов, семинаров или корпоративных мероприятий способствовало укреплению дружественных отношений в команде. Среди таких коллективных мероприятий были проведены:

- Тимбилдинг, различные игры, задания и упражнения, направленные на развитие командного духа, взаимодействия и доверия между работниками;
- мастер-класс и тренинг, организация мероприятий по развитию навыков коммуникации, лидерства, управления временем и других навыков, полезных для работы в коллективе;
- спортивные соревнования, были проведены футбол, волейбол и боулинг, чтобы сплотить коллектив через совместную активность.
- семинары и конференции для обучения, обмена опытом и обсуждения стратегии развития компании;
- культурные мероприятия, посещение выставок, театров, концертов или других культурных событий вместе для расширения горизонтов и укрепления отношений;
- квесты и игры, загадок или интеллектуальных игр, которые помогли развивать командные навыки и сплотить коллектив.

1. Мероприятия, направлены на формирование навыков группового взаимодействия как составляющих коммуникативной компетентности. Этот процесс был реализован через несколько этапов:

- Обучающие семинары и тренинги: были организованы семинары и тренинги, направленные на развитие навыков группового взаимодействия. В ходе этих мероприятий педагоги изучали теоретические аспекты командной работы, а также практиковали различные техники взаимодействия в группах, такие как активное слушание, конструктивная критика и разрешение конфликтов.
- Ролевые игры и симуляции: для закрепления полученных знаний были проведены ролевые игры и симуляции, в которых педагоги могли отработать навыки взаимодействия в различных ситуациях. Это позволило создать безопасную среду для экспериментов и ошибок, что способствовало более глубокому усвоению навыков.
- Проектная деятельность: в рамках эксперимента была организована проектная деятельность, в которой педагоги работали в группах над созданием образовательных программ и мероприятий. Это дало возможность не только применить на практике навыки группового взаимодействия, но и развить чувство ответственности за общий результат.
- Рефлексия и анализ: после завершения тренингов и проектной деятельности проводились сессии рефлексии, на которых участники обсуждали

свои впечатления, успехи и трудности. Это способствовало осознанию значимости навыков группового взаимодействия и их влияния на общую атмосферу в коллективе.

Таким образом, реализация апробация данной программы в рамках педагогического эксперимента позволила не только повысить мотивацию педагогов, но и развить их коммуникативные навыки, что в конечном итоге способствовало улучшению качества образовательного процесса.

Третий этап был посвящен мониторингу продуктивности командной работы.

Цель заключительного этапа состояла в проведении совместной работы в группах.

Участие педагогов в совместных проектах и мероприятиях способствовало появлению групповой сплоченности и комфортного микроклимата в коллективе.

Таким образом, командообразование является длительным и трудоемким процессом, позволяющим существенно повысить качество работы ДОУ и сплотить коллектив педагогов.

Ссылки на источники

1. Алешина, И. Н. Формирование команд и командообразование : учебное пособие / И. Н. Алешина. — Тверь :ТвГТУ, 2017. — 80 с. — ISBN 978- 5-7995-0878-4.
2. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь :СтГАУ, 2019. — 132 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/169721> (дата обращения: 10.02.2023).
3. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Фролов Д. Ф., Грабенко Т. М. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Под ред. Т. Д. Зинкевич-Евстигнеевой. СПб.: Речь, 2004. 304 с.
4. Интерактивные формы работы с кадрами в ДОУ [Текст]: методические материалы / авт.-сост. Н. Б. Ромаева. – Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2012. – 93 с.