

## **«Тимбилдинговая политика в ДОУ» из опыта работы МБДОУ «ЦРР-детский сад «Лучик»**

В жизнь системы образования страны прочно вошёл Федеральный образовательный стандарт (ФГОС). В плане внедрения ФГОС особое внимание уделено кадровому обеспечению и подготовке педагогов дошкольного образования. Главной фигурой, способной осуществить поставленные образовательные и воспитательные задачи, становится педагог. И не просто педагог, а специалист, отличающийся высоким уровнем профессиональной компетентности. Основные требования к педагогам определены в тексте Профессионального стандарта педагога, который вступил в силу с 1 января 2015 года.

На основании этих требований в нашем ДОУ строится система работы с педагогами, которая включает в себя: изучение тематической литературы, проведение обучающих семинаров, освоение педагогами новых подходов, методов и технологий обучения и воспитания. Проведение педсоветов и открытых просмотров и мастер – классов и многое другое. Мы перестраиваем свою работу с педагогами для того, чтобы они могли выполнять свои профессиональные обязанности в соответствии с современными требованиями.

Всегда было принято, что люди являются самым ценным ресурсом любой деятельности. Но использовать этот ресурс хотелось бы наиболее эффективно. Чем сплочённый коллектив, тем быстрее и результативнее им будут решаться любые задачи. Конечно, если коллеги давно знакомы друг с другом, прошли "огонь и воду", то между ними существуют доверие, взаимопонимание и поддержка. А если коллектив новый, большой, (такой как наш) не все в нем хорошо друг друга знают, существует разобщённость и никакая единая цель людей не объединяет, то время от времени внутри коллектива рождаются конфликты, ссоры и недопонимания, коллектив делится на группы. Можно ли исправить такую ситуацию? Как добиться того, чтобы группа людей с разными должностными инструкциями превратилась в единую команду? В этой работе как раз может помочь тимбилдинг - это хороший способ сблизить людей, дать им возможность узнать человеческие качества друг друга.

Так что же такое тимбилдинг? Наверняка многие слышали это слово, но не все точно знают, что же оно означает.

Приведем пример определения этому термину из Википедии:

**Тимбилдинг (от англ. team – «команда» и building – «строение»)** — термин, обычно используемый в контексте бизнеса и применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды. Другими словами, тимбилдинг – это комплекс мероприятий, которые направлены на сплочение команды путем совместного активного отдыха, корпоративных игр, тренингов и прочего. Сплоченность трудового коллектива проявляется в сработанности, ответственности и обязательности его членов

друг перед другом, согласованности действий и взаимной помощи в ходе выполнения производственных заданий. Внутри-коллективная сплочённость является важнейшей интегративной характеристикой коллектива, свидетельствующей об уровне его социального развития. Процесс сплочения трудового коллектива — это формирование и поддержание единства интересов, ценностей и поведения всех его членов в ходе трудовой деятельности. Характерными признаками сплочённого коллектива являются стабильность его состава, поддержание между членами коллектива дружеских контактов в рабочее и нерабочее время, высокий уровень трудовой дисциплины и общественной активности и как результат этого — сплочённый коллектив, готовый к внедрению инновационных технологий.

Главные цели и задачи тимбилдинга заключаются в:

- ✓ Создании чувства единства коллектива, организованности и сплоченности;
- ✓ Замене у сотрудников чувства конкуренции на чувство сотрудничества;
- ✓ Обучении эффективного взаимодействия между членами коллектива;
- ✓ Выработке доверия и понимания в команде;
- ✓ Сплочении команды, выводе «командного духа» на новый уровень;
- ✓ Укреплении горизонтальных связей в компании;
- ✓ Повышении мотивации деятельности;
- ✓ Укреплении авторитета начальства на неофициальном уровне;
- ✓ Психологической разгрузке сотрудников.

На сегодняшний день для сплочения коллектива используется несколько вариантов тимбилдинга:

- ✓ **Спортивный** – своеобразные игры и соревнования, часто – на свежем воздухе.
- ✓ **Исторический**, благодаря которому можно перевоплотиться в Клеопатру, в Наполеона и других исторических персонажей.
- ✓ **Психологический** – разнообразные тесты, тренинги, задания, связанные с психологической тематикой.
- ✓ **Творческий** – вы с коллегами рисуете вместе стенгазеты, ставите пьесу, создаете музыкальную группу и т.д.

Наибольшим успехом пользуется спортивный или творческий тимбилдинг. Чтобы их реализовать, достаточно вспомнить детские игры, такие как.

### **1. Крокодил.**

В школьные годы на всех днях рождения мы играли в нее. Нужно было показать без слов предмет, фильм, животное и т.д.

### **2. Стройся.**

Команда получает задание: выстроится в геометрическую фигуру (квадрат, круг, треугольник) или выстроится в шеренгу по возрасту, росту, количеству букв в имени и т.д.

### **3. Живой узел.**

Участники стоят в кругу, держась за руки. Тренер запутывает кольцо и члены каждой команды должны распутаться как можно быстрее, не разрывая рук.

#### **4. Квест-тимбилдинг. Легенда программы «ОСТРОВ СОКРОВИЩ»**

Представьте, что вы и ваши коллеги попали на остров сокровищ. Где-то здесь спрятан сундук с сокровищами известного пирата, старого Флинта.

Если вы планируете найти сокровища, вам предстоит принять облик настоящих пиратов и всей командой пройти настоящие пиратские испытания.

Если в ваши руки попадут все подсказки, оставленные стариной Флинтом, у вас появится шанс овладеть сокровищем. Если вы поймёте, что обозначают таинственные подсказки от Флинта и будете помнить, что такое настоящая команда и что такое настоящий командный дух – сокровища ваши! Останется лишь разделить добычу с товарищами!

В нашем ДООУ определена кадровая политика, направленная на создание положительного климата в коллективе, с целью повышения эффективности работы педагогов.

**Для сплочения коллектива нами были определены направления тимбилдинговой политики в ДООУ**

1. Совместно духовно-нравственное развитие коллектива ДООУ;
2. Совместный активный отдых (ведение здорового образа жизни);
3. Забота о психологическом и физическом здоровье персонала;
4. Представление достижений даже одного участника образовательного процесса, всему коллективу ДООУ и социуму через газету и сайт.

Надо сказать, что выбор направлений работы с коллективом во многом определило анкетирование сотрудников, которое проводилось с целью учёта мнения каждого сотрудника в вопросе улучшения качества работы ДООУ.

С целью реализации **первого направления духовно-нравственного развития** коллектива детского сада, мы договорились следить за культурной жизнью города и области для совместного посещения театра (в т.ч. г. Тамбова), музеев, отчётных концертов танцевальных коллективов, различных образовательных форумов и т. д. Запланировали совместные поездки по святым местам.

Чтобы расширить границы интересов педагогов, мы будем воплощать задуманное, ведь большинство педагогов учреждения живет по принципу «работа - дом, дом - работа».

Для планирования работы по **второму направлению (совместный активный отдых)**, спланированы и проведены мероприятия направленные на укрепление здоровья.

- ✓ Отдых на природе.
- ✓ Зимние спортивные походы.
- ✓ Проведение игр, конкурсов, упражнений, соревнований, праздников, и т.д.

Для поддержания здорового образа жизни организуются поездки на природу, где каждый сотрудник детского сада может погулять, полюбоваться

красотой природы в разные времена года, подышать чистым воздухом. (Сценарий поездки разрабатывается заранее, при участии администрации ДОО педагога – психолога, инструктора по ФИЗО и музыкальных руководителей. Для поездки заказывается автобус на целый день, который везет нас по запланированному маршруту. Во время пути можно играть в музыкальные конкурсы, петь. Добравшись до конечного пункта поездки, устраиваются спортивные состязания, конкурсы на свежем воздухе, пение песен под гитару. Все участники поездки задействованы и каждый принимает активное участие. Коллеги соревнуются между собой, болеют друг за друга, проявляют инициативу при выполнении задания. Такие состязания поднимают командный дух коллектива и заряжают позитивной энергией.)

**Третье направление** в работе обусловлено тем, что забота о физическом и психическом здоровье сотрудников ДОО не должна ограничиваться разовыми выездами на природу. Здоровье нужно поддерживать в течение каждого рабочего дня.

Для укрепления психологического и физического здоровья персонала, проводим специально подобранные психотехники, аутотренировки, мышечную релаксацию. Так же была приобретена методика Бубновского. Методика называется «кинезитерапия», которая используется при болезнях связанных с нарушением опорно — двигательного аппарата. В нашем случае мы используем из этой методики суставную гимнастику. Было составлено расписание занятий, подобраны группы членов коллектива по проблемам здоровья и возрасту. По расписанию в 13.30 каждая группа занимается с инструктором ЛФК и инструктором ФК, психологом.

**Четвертое направление** предполагает представление достижений даже одного участника образовательного процесса, всему коллективу ДОО и социуму через газету и сайт.

Каждый сотрудник учреждения важен для сплоченной команды, для осознания коллективом самого себя как общности («МЫ»). А выразить благодарность, оказать внимание, поддержку мы решили через публикации в газете «А у нас в Лучике». Экземпляр газеты располагается на стенде в коридоре детского сада и каждый желающий сотрудник или родитель может ознакомиться с событиями прошедшими в учреждении. В газете рассказываем об использовании инновационных технологий педагогами в работе с детьми, о достижениях педагогов: аттестации, выступлениях на конференциях, обобщении опыта в других учреждениях, участии в конкурсах, об авторах разрабатывающих программы, которые используются в образовательном процессе; об участиях в благотворительных акциях в городе и многом другом.

Проведенные мероприятия по работе над сплочением коллектива, дали возможность сотрудникам раскрыть свой творческий потенциал, стать более терпимыми, научиться находить компромиссы, договариваться друг с другом. С каждым разом в коллективных мероприятиях участвуют все больше сотрудников. Члены коллектива стали более активными, они предлагают новые

совместные мероприятия и помощь в их организации. На день дошкольного работника коллективом был придуман девиз, по буквам названия нашего детского сада. Мы команда:

**«Лучших  
Успешных  
Честных  
Инициативных  
Креативных»**

Как видите, понять, что такое тимбилдинг, несложно, как и воплотить эту методику в своем коллективе. Если вы хотите, чтобы на вас работали не отдельные особи (которые хотят лишь отсидеть положенное им время и побыстрее сбежать домой), а единый организм — тогда пора писать сценарий.