

## **Командообразование как способ формирования благоприятного климата в дошкольной образовательной организации**

**Научный руководитель – Козачек Ольга Валерьевна**

*Орлова Елена Владимировна*

*Выпускник (магистр)*

Волгоградский государственный социально-педагогический университет, Волгоград,  
Россия

*E-mail: nefrieta@gmail.com*

Командный менеджмент, как стратегия теории и практики управления организацией, ориентирует сотрудников на творческую составляющую работы, совместное участие работников и руководителей в управлении организацией, взаимный контроль и взаимопомощь, позволяет в полной мере использовать групповой и индивидуальный потенциал.

Идея повышения результативности коллектива за счет сплочения имеет глубокие исторические корни - от климата, сплоченности коллектива зависит успех сотрудника как в профессиональном плане, так и в плане личных ощущений [4]. Выделяются различные аспекты достоинств командной работы: профессионального, коммуникативного, социального и психологического аспектов [3]; возможности быстрого реагирования на изменения, эффективное использование талантов членов команды, сокращение числа уровней управления [2]; время, перспектива, координация, ценности и качество [1]. Учитывая специфику работы образовательной организации, в качестве дополнительных преимуществ командной работы в ДОО можно выделить профилактику эмоционального выгорания педагогов, повышение степени удовлетворенности работой, качества работы коллектива через коллективное взаимодействие, обмен опытом, формирование организационной культуры детского сада и повышение мотивации сотрудников.

С целью объективной оценки мнения о командообразовании, готовности участия работников в развитии, был проведен опрос 62 сотрудников ДОО Волгоградской области. Для проведения данного исследования нами была разработана анкета, направленная на получение общей информации, изучение особенностей, связанных с межличностным взаимодействием в группе, команде, моральных форм стимулирования, представляющих ценность для педагогов-дошкольников, оценку осведомленности, личного и профессионального опыта участия педагогов в мероприятиях по групповому сплочению.

По результатам опроса мы пришли к следующим выводам: большинство педагогов ДОО нацелены на совместную работу, готовы принимать помощь и рекомендации опытных коллег (как в вопросах организации педагогической деятельности, так и в работе с современными технологиями), обмениваться опытом, решать возникающие в процессе работы задачи совместными усилиями. На интуитивном уровне большинство опрошенных признает ценность работы по формированию команды в ДОО (73%), но при этом лишь небольшое количество педагогов (26% респондентов) имеет опыт личного участия в подобных мероприятиях, представления о системе и ценности работы по командообразованию, таким образом, сформированы недостаточно. Ассоциативный ряд и эмоциональные переживания, вызываемые у педагогов командообразованием, преимущественно положительные: объединение, сплоченность, совместная работа, дружба, укрепление, повышение навыков, силы духа, уверенности. Также отмечены взаимопомощь, поддержка, улучшение взаимодействия внутри коллектива, выполнение нестандартных задач, объединение для улучшения атмосферы.

В качестве основы для работы нами была выбрана модель командообразования Т.И.Куликова предполагающая 5 этапов реализации [4]: подготовительный, тренинговый, этапы послетренингового сопровождения и контроля. Предполагаемые результаты внедрения модели: усиление креативности педагогов, улучшение психологического климата коллектива, повышение работоспособности и трудовой дисциплины, улучшение личных взаимоотношений между сотрудниками, выявление новых форм мотивации персонала.

Базовой организацией для проведения эксперимента было выбрано МОУ "Центр развития ребенка № 12 Советского района Волгограда". Приступая к работе по формированию навыков командного взаимодействия, мы исходили из убеждения, что командообразование является управляемым процессом.

Нами была проведена предварительная работа с администрацией МОУ ЦРР № 12 для формирования первоначального представления о специфике коллектива, цели и задачах, ожидаемых результатах работы по командообразованию. Проведена диагностика первоначальных представлений педагогического коллектива о командообразовании, цели и задачах данной работы, изучение мотивации, выявление уровня сплоченности коллектива. Были выявлены недостаточный уровень межличностного взаимодействия, согласованности действий на общий результат, низкий уровень общего показателя продуктивности.

На основании полученных данных была разработана программа работы с педагогами ДОО, включившая в себя как мероприятия по формированию представлений о ценности командной работы, так и практические упражнения на сплочение коллектива, выработку доверия, снижение психоэмоционального напряжения, стабилизацию психологического климата в коллективе.

Повторная диагностика коллектива по завершению программы по командообразованию показала позитивные изменения: формирование навыков успешного взаимодействия членов команды в различных ситуациях; повышение уровня личной ответственности за результат; переход к сотрудничеству; повышение уровня доверия и заботы между членами команды, повышение уровня мотивации, воодушевление и заряд позитивного настроения. Мониторинг эффективности работы (эффективность команды, психологический климат, межличностные отношения) также позволил сделать вывод об успешности проведенной работы по командообразованию, главным достижением которой является ощущение общности и доверия, стремление к сотрудничеству, работе на общий результат, повышение творческой активности и стремления к самореализации.

Потребность ДОО в педагогической команде, способной эффективно решать инновационные задачи, очевидна. Вместе с тем, разработка механизмов объединения сотрудников ДОО только начинается, командный подход, развивавшийся десятилетиями в бизнес-структурах, входит в сферу образования постепенно. Этому способствуют также изменения в сфере образования: введение нормативно-правовой базы, реализация программы обновления системы образования, требующие нового подхода не только к формированию содержания образования, но и к повышению кадрового потенциала образовательной организации, созданию положительного имиджа, формированию благоприятного климата в коллективе и повышению эффективности работы педагогов в целом. Процесс построения команды предполагает не столько проведение корпоративных мероприятий, сколько выстраивание партнерских деловых и личностных отношений в коллективе, формирование эмоциональной связи, закладывающей основу для взаимопомощи, поддержки, формирование командного духа и "чувства плеча".

## Источники и литература

- 1) 1.Брагина, Т.В. и др. Достоинства и недостатки командного управления в современных экономических условиях // Управление. Бизнес. Власть № 1 (15) 2018, с. 74-78.
- 2) 2..Жуков Ю.М. и др. Технологии командообразования: учеб. пособие для студентов вузов. М., 2008.
- 3) 3.Зинкевич-Евстигнеева, Т.Д. и др. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд. СПб., 2004.
- 4) 4.Куликова Т.И. Тимбилдинг в образовательной организации: учебное пособие. Тула, 2015.