

Творческий подход к сплочению педагогического коллектива.

Сплочённый коллектив — неотъемлемая составляющая успешного образовательного процесса. Это творческая, слаженная, цельная, высокопрофессиональная команда, объединенная общей миссией — обучением и воспитанием детей. Как же сформировать здоровую атмосферу в педагогическом коллективе, и какие приёмы можно использовать для создания дружной команды педагогов?

В первую очередь, необходимо отметить, что коллектив дошкольного учреждения значительно отличается от коллективов других организаций входящих в образовательное направление. Это особая «химия» непосредственности, творчества, профессионализма и самоотдачи. Педагог дошкольного образования глубоко погружен в атмосферу воспитательно-образовательной жизни 24 часа в сутки, 7 дней в неделю, 365 дней в году. Быть воспитателем — это значит жить воспитателем. «Лишние» люди в данной профессии не задерживаются.

А теперь представим, 30 вот таких профессионалов, пышущих гениальными идеями, стремящихся везде продвинуть свои новаторские изобретения и уверенных, что только они умеют работать так, как надо, как правильно и никто больше не может понять и сделать, так как они в одном месте!

Есть много вариантов развития событий сосуществования таких знатоков своего дела. Но, одно ясно точно, без чёткой и качественной координации работы всех педагогов, без формирования единой команды из всех участников коллектива ничего продуктивного и полезного для воспитательно-образовательного процесса в ДОУ, для общей атмосферы в учреждении ведущей к положительной динамике развития и становления педагогов, и как результат благополучного, качественного развития, воспитания и обучения воспитанников не будет.

Важную роль в координации работы педагогов, в процессе их сотрудничества, взаимодействия между собой играет работа старшего воспитателя как организатора, координатора, наставника. Что может показаться проще? Собрал педагогов, позитивно сказал, что все молодцы, чтоб все работали и вот, в принципе и все... А тут вступают в силу все возможные и невозможные человеческие факторы, характеристики, риски. Одни — и без того ответственные с большим усердием подойдут к работе, другие подумают, что это не про них, у них и так все замечательно, стабильно, неизменно хорошо, а кто-то не уверен в своих силах и такого рода стимулирование только еще больше разовьет в них чувство неуверенности и того, что у них ничего не получится. А есть особая категория педагогов - «не могу, не хочу, не буду, все равно ничего у меня не выйдет!». Можно еще

добавить «Я пробовала, у меня не получилось, зачем стараться, все равно не получится. Покажите мне как надо и тогда я подумаю. Ага, вон у вас как все получается, а я на такое не способна.». Я называю такую категорию педагогов «Сделать все, чтобы ничего не делать». Вот и получается такая гремучая смесь! И из этой смеси именно методист, старший воспитатель путём сложных манипуляций должен получить «волшебный эликсир» под названием «Сплоченный коллектив». На помощь приходит известная, модная и популярная методика «Тимбилдинг».

Термин "тимбилдинг" произошел от английских слов team - команда и building - построение. «Тимбилдинг» – это «командообразование», комплекс игр, упражнений, с помощью которых из обычных участников со своими слабостями и недостатками формируется уверенная, надежная и сплочённая супер команда.

Впервые игры для сплочения коллектива были использованы британцами для военных подразделений в 1940-х годах. Эта методика оказалась настолько эффективной, что через 10 лет наиболее продвинутые руководители американских компаний начали использовать тимбилдинг, не до конца понимая эту штуку. Такие психологические приемы больше походили на театральное представление: все сотрудники наряжались в костюмы определенной исторической эпохи и разыгрывали сценки.

На сегодняшний день для работы коллектива используется несколько вариантов тимбилдинга.

Что дает тимбилдинг личности:

- удовлетворяет потребности личности в общении и самоутверждении
- является сферой жизнедеятельности личности
- формирует богатый эмоциональный и поведенческий опыт
- создаёт условия познать себя, свои достоинства и проблемы
- предоставляет возможность проявить свою индивидуальность, самовыразиться
- побуждает личность к нравственно ценной деятельности и тормозит негативные поступки.

Группа людей или коллектив объединенный в одном учреждении, ещё командой не является — необходимы отношения, деятельность, ценности. Значит, необходима определенная деятельность по созданию этой команды. Такой деятельностью и является тимбилдинг. Это первый этап формирования команды, его ядра, актива. Для этого необходимы как импульс самих руководителей, так и существенный (значимый) стимул для сотрудников.

Независимо от направленности коллектива именно ценности коллектива являются одним из базисных мотивирующих факторов, стимулом для всех его членов.

Формы и методы работы, направленные на сплочение коллектива

- индивидуальные, групповые и коллективные беседы
- искусственное создание ситуаций успеха/неуспеха
- работа по профилактике или устранению конфликтных ситуаций

Все это ТИМБИЛДИНГ!

Виды тимбилдинга:

- Спортивный – своеобразные игры и соревнования, часто на свежем воздухе.
- Исторический, благодаря которому можно перевоплотиться хоть в Клеопатру, хоть в Наполеона.
- Психологический – разнообразные тесты, тренинги, задания, связанные с психологической тематикой.

Творческий – вы с коллегами рисуете вместе стенгазеты, ставите пьесу, создаете музыкальную группу и т.д.

Очень распространён в моей работе с педагогами психологический тимбилдинг. С помощью тренингов я веду работу по сплочению коллектива (тренинг «Наш коллектив – это сила»), по развитию творческих способностей педагогов («Современный педагог – кто он?», «За и против», «Инновационный потенциал педагога»). Во время таких тренингов я не выступаю в роли руководителя, я выбираю для себя формат коучинга.

Чтобы разобраться в том, кто такой коуч, придется обратиться к английскому языку. Вольный перевод позволяет интерпретировать это слово и как «спортивный тренер», и как «грузовой транспорт». Независимо от того, какое из этих понятий будет принято за основное, коуч – это специалист, задача которого состоит в расстановке акцентов, выявлении четких целей и помощи человеку в достижении этих целей. А в моём случае и отдельным педагогам и всему коллективу сразу.

Цель коуча не в том, чтобы вести человека за руку, оберегая от проблем и сложностей, а в том, чтобы помочь ему верить в свои силы, раскрывать свои способности, опираться на свои достоинства и с их помощью двигаться к новым вершинам своей жизни!

Стараясь вести грамотную работу как коуч, я не даю советов, как именно должны поступать педагоги в той или иной ситуации. Слушая и задавая вопросы, я стараюсь выводить педагогов в процессе беседы на правильно возможные варианты решения ситуаций во время тренингов, но при этом я достигаю осознания педагогами жизненных ситуаций и их собственного вклада во всё, что с ними происходит.

Другими словами, такая совместная работа направлена на формирование ответственности человека за всё то, что происходит с ним и вокруг него, благодаря чему он начинает строить свои действия в соответствии со своими целями и мечтами.

- Спортивный тимбилдинг применяется мной сравнительно недавно. Три года подряд я организую выезды коллектива в горы. Это делается не только с целью отдыха и прекрасного времяпрепровождения в красочных местах. Целью данных походов является сплочение коллектива, поддержка в трудных ситуациях, открытие педагогам друг друга с неизвестных сторон, внушение уверенности педагогам с низкой самооценкой, ну и конечно же это проработка через физическое преодоление препятствий психологических барьеров на пути к поставленным целям. Конечной формой работы на вершине горы с педагогами является освобождения от тех «грузов», которые

их преследуют, тяготят и не дают раскрыться в полной мере и напитывание энергией успеха, позитива, лёгкости, силы от природы.

Сплочение коллектива – это сложный, трудоёмкий процесс в любой организации. Есть много факторов, мешающих этому. Одним из них является постоянная смена кадрового состава. И особо трудно, когда коллектив прошедший период сплочения покидает постоянный сотрудник и на его место приходит новый и совсем не опытный. Именно психологический тимбилдинг помогает сглаживать период адаптации нового педагога и привыкание к новому сотруднику коллектива.

Но самое главное в сплочении коллектива – это Вы и Ваше стремление. Только своим личным примером Вы можете доказать педагогам, что нет ничего невозможного. Не бойтесь сами экспериментировать с педагогами. Не бойтесь на них показывать практически все особенности их же работы. Наглядная демонстрация и вовлечение их в процесс «попробовать, порепетировать» друг на друге, прежде чем реализовывать что-то с детьми, это является большим толчком, это и есть стимульность педагогов к преодолению новых вершин. Заражайте их своими идеями, своими мыслями, поддерживайте их в своих начинаниях и они отплатят Вам благодарностью и хорошими результатами в работе с детьми.

Старший воспитатель МАДОУ «ДС № 350 г. Челябинска»
Педагог высшей квалификационной категории
Поддубная Антонина Александровна