



Детский сад -
маршруты развития

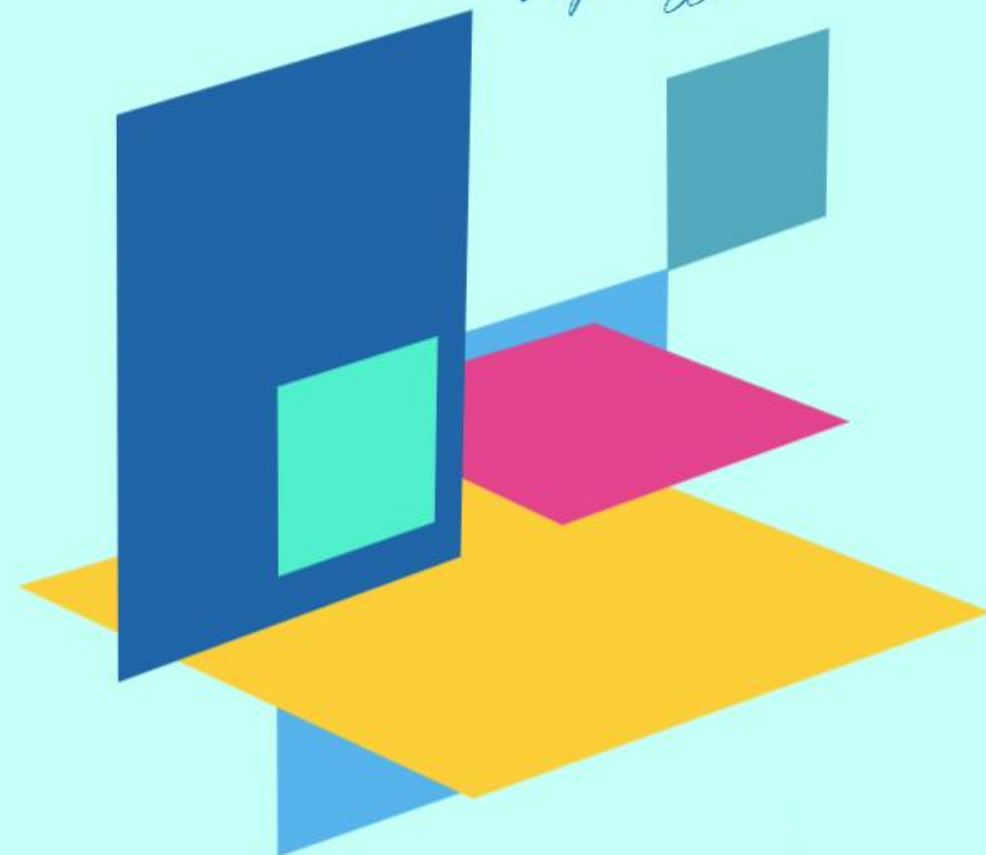


АЛТАЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Первый вуз Алтайя

Командообразование как средство мотивационного менеджмента

Автор:
Богославец Лариса Геннадьевна,
к.п.н., доцент кафедры дошкольного и дополнительного
образования АлтГПУ



Командой называется группа людей, взаимодействующих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Она выступает в качестве особой формы организации людей, основанной на продуманном позиционировании участников имеющих согласованное видение ситуации и стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия.

Команда:

- стремится к значимым общим целям, принимают их и понимают, что достичь их можно, только действуя совместно;
- связана единым видением цели и процесса ее достижения;
- предана целям и ценностям команды;
- разделяют ответственность за достижение общих целей и полученные результаты;
- имеет высокий уровень взаимосвязи, взаимовлияния и взаимозависимости, способны эффективно взаимодействовать и дополнять друг друга, внося индивидуальный вклад в общую работу и воспринимая друг друга как равноправных участников процесса деятельности;
- продуманно распределяют между собой выполнение специфических ролей или функций, быстро и гибко реагируя на изменения ситуации;
- проявляет высокий уровень согласия между собой и доверия друг к другу;
- заботится друг о друге и обучает друг друга;
- отличается высоким уровнем компетентности и мотивации к участию в решении общих задач;
- более эффективно работает вместе по сравнению с их работой в одиночку;
- способна использовать возникающие конфликты и затруднения как возможность для общекомандного и индивидуального развития;
- стремится к высоким стандартам индивидуальной и групповой деятельности;
- испытывает удовлетворенность от членства в группе и участия в достижении общей цели.

На настоящий момент можно выделить несколько направлений деятельности в области командообразования, которые оказались наиболее востребованы обществом.

- ✓ Во-первых, это вопросы комплектования команд, включая и задачу подбора отдельных «исполнителей» с учетом общекомандного контекста.
- ✓ Во-вторых, это задача командной сыгровки (формирование командного духа, чувства локтя, улучшения взаимопонимания).
- ✓ В-третьих, это задачи оценки (диагностики) целевых групп с точки зрения того, в какой мере эти группы являются командами.

Какими качествами должны обладать люди, чтобы эффективно работать в команде?



Помимо соответствия базовым критериям, предъявляемым к той или иной профессии, члены управленческой команды должны обладать следующими качествами:

- ✓ профессионализм (в том числе и в оценке качества образования по тому направлению МКО, которое соответствует их должности в дошкольном учреждении);
- ✓ умением понять «политику» управления качеством образования в ДОО;
- ✓ способностью решать проблемы, возникающие в процессе осуществления мониторинговых процедур;
- ✓ умением преодолевать стрессы и трудности, которые всегда сопровождают руководителя любого ранга на пути к достижению поставленных целей.

Для эффективно работающей управленческой команды необходимы люди, которые умеют выдвинуть идею, урегулировать конфликт, контролировать работу, анализировать происходящее, а в случае необходимости взять на себя обязанности других членов команды.

Как осуществить правильный подбор команды?



Приведем пример возможного ролевого распределения в дошкольном учреждении:

- ✓ **«генератор»** - член команды с наиболее раскрепощенным, образным складом мышления, высокой образовательной подготовкой и широким кругозором;
- ✓ **«концептуализатор»** - член команды с опытом системного анализа, широкого обобщения и перспективного видения; отличается умением сделать идею привлекательной и понятной для всех;
- ✓ **«оптимизатор»** - член команды, который умеет сопоставить идею и потребности практики, оценить риски и последствия, составить общий план совместных действий;
- ✓ **«реализатор»** - член команды прагматического склада мышления с навыками планирования и организации практической деятельности (возможно, это руководитель команды), умеющий практически воплотить идею, организовать все совместные действия;
- ✓ **«критик»** - член команды с критическим складом ума и обладающий умением вскрыть все «узкие места» в деятельности команды.



Список литературы

1. Давыдова, О. И. Технологии тимбилдинга как форма работы с педагогическим коллективом ДОО / О. И. Давыдова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2015. – № 9. – С. 109–114.
2. Исхакова, М. Г. Тимбилдинг. Раскрытие ресурсов организации и личности / М. Г. Исхакова. – Санкт-Петербург : Речь, 2010. – 256 с.