

Макарчук Н. О.
студентка магістратури
"Управління навчальним закладом"
(Житомирський державний університет
Імені Івана Франка, м. Житомир)
e-mail: Nevmerzhtskaya@ukr.net

Тімбілдинг як інноваційний метод в управлінській діяльності керівника ДНЗ

У даній статті здійснений науково-теоретичний аналіз тімбілдингу як інноваційного методу в управлінській діяльності керівника ДНЗ. На основі аналізу наукових джерел виділено роль тімбілдингу на кожному етапі розвитку колектива. Виокремлено складові процеси тімбілдингу в управлінській діяльності керівника ДНЗ.

Актуальність теми дослідження. На даному етапі становлення України як демократичної держави, входження її у європейський простір зумовлюють прогресивні зміни у стратегії розвитку національної системи дошкільної освіти. Упродовж останніх років зроблено важливі кроки для розбудови дошкільної освіти. В умовах глобальних змін необхідна модернізація змісту дошкільної освіти, зокрема необхідність застосування інноваційних методів в управлінській діяльності керівника дошкільного навчального закладу. Процеси децентралізації в управлінні освітою зумовлюють нові методи в роботі керівника ДНЗ. Одним із таких методів є тімбілдинг в організації управлінської діяльності керівника ДНЗ та в організації педагогічного колективу закладу. Оскільки тема не досліджена на достатньому рівні, тому ми вважаємо її актуальною в науковій думці.

Мета статті: здійснити науково-теоретичний аналіз розвитку інноваційного методу тімбілдингу в управлінській діяльності керівника ДНЗ.

Виклад основного матеріалу. Особливого значення набувають сьогодні інноваційні методи управлінської діяльності керівника ДНЗ. Тенденції, які з'явилися у ХХ ст., суттєво прискорили їх розвиток. З часом персонал в освітніх закладах почав розглядатися як найголовніший об'єкт управління, а не як частина складного механізму. На жаль, більшість керівників не надають цьому великого значення. Заходи для створення колективу та оптимізації управління ним (тімбілдинг) сприяють не лише об'єднанню, але й, в свою чергу, позитивно впливають на діяльність закладу в цілому. Тімбілдинг – це спеціально розроблені заходи, спрямовані на згуртування колективу, формування сильної команди, що успішно досягає будь-яких поставлених цілей. Побудова команди спрямована на створення груп рівноправних фахівців, які

спільно несуть відповідальність за результати своєї діяльності й на рівних засадах здійснюють розподіл праці в команді.

Тімбілдинг (командотворення) (англ. *team building* – побудова команди) – термін, що часто використовується в контексті бізнесу й може бути застосованим до широкого діапазону дій для створення та підвищення ефективності роботи команди [1]. На сьогодні тимбілдинг є однією з перспективних моделей менеджменту, що забезпечує повноцінний розвиток закладу, та одним з найефективніших інструментів управління персоналом.

Аналіз наукових досліджень. Питанням управління груповою діяльністю приділяли увагу багато вчених, зокрема Друкер П. Ф., Маковоз Є. У. [2], Журавльова П. В., Шиян А. А. [3], Мороз О. В. [3], Волков І. П. та інші, які активно займалися розробкою різносторонніх моделей та методів, спрямованих на підвищення ефективності роботи колективу. Незалежно від бажань керівництва, у будь-якому закладі освіти існує складна схема неформальних стосунків, яка включає в себе довільну кількість груп та мікрогруп, які здійснюють великий вплив на якість спільної роботи як всередині окремо виділеного колективу (груп, підгруп), так і на ефективність діяльності закладу в цілому. Тому, для успішної діяльності свого закладу, будь-який керівник зобов'язаний знати структуру соціально-психологічних взаємозв'язків та управляти роботою колективу з врахуванням не лише психології окремо взятих працівників, але й особливостей групової психології, тому *тімбілдинг* розглядається, як психологічні ігри, які моделюють життя всередині колективу і направляють його на спільну ефективну діяльність [2,3]. Також однією з важливих ознак інноваційного управлінського мислення є стійка орієнтація на формування управлінських команд [4]. Причини, що зумовлюють виникнення таких змін в управлінні, то підкреслюється, що сьогодні "саме життя вчить" працювати в команді [3]. Тобто йдеться про те, що складність завдань, які виникають у сучасних умовах, обумовлюють об'єднання людських ресурсів, необхідність їх згуртованості та взаємопідтримки під час розв'язання різного роду професійних ситуацій. При цьому звертається увага на те, що тема тимбілдингу є актуальною для будь-якого віку та виду діяльності.[3]. Зі спеціальної літератури відомі класичні та інноваційні зарубіжні підходи щодо визначення сутності тимбілдингу та шляхи забезпечення його ефективності. На наш погляд, ці дослідження не завжди глибоко та системно відображають сутність самого поняття тимбілдингу, а ефективні технології формування тимбілдингу не завжди можуть бути використані в "чистому вигляді" на практиці в умовах діяльності в ДНЗ. Тому необхідно більш ґрунтовно проаналізувати сутність явища тимбілдинг, тобто розібратися, на що саме потрібно акцентувати, використовуючи даний метод в управлінській діяльності керівника ДНЗ.

Сьогодні ж тимблдинг дозволяє торкнутися таких аспектів роботи з колективом, як: розвиток командного духу в роботі співробітників ДНЗ; можливість виявляти і реалізовувати особистісний потенціал співробітників; вказує на помилки в спілкуванні, що породжують взаємне незрозуміння між членами робочого колективу ДНЗ; допомагає знайти варіанти вирішення конфліктних ситуацій; розвиває здатність швидко приймати рішення в критичних і нестандартних ситуаціях; виховує в колективі довіру до ДНЗ і один до одного, прихильність цілям дошкільного навчального закладу; є вагомим методом нематеріальної мотивації персоналу, який дозволяє співробітникам відчувати увагу керівництва до кожного її співробітника, що, в кінцевому результаті, дозволяє створити згуртований та креативний колектив однодумців [4,5].

Окремі вчені виділяють п'ять стадій розвитку колективу: формування (здійснюється підбір працівників та їх розстановка по робочих місцях), становлення (становлення виявляються особисті якості членів групи), нормування (забезпечування згуртованості колективу, допомога у визначенні норм і цінностей групи, подолання конфліктів), зрілості (характерна висока соціально-психологічна сумісність працівників, різнобічно виявляються особисті здібності та обдарування) та самоуправління (створена єдина система цінностей, норм і взаємоприйнятних методів організації праці) [3,6].

Однією з найважливіших функцій тимблдингу є виявлення несумісних людей і визначення способів їх неконфліктної взаємодії, що особливо важливо на першій стадії – стадії формування колективу. Особливого значення тимблдинг набуває на стадіях становлення та нормування, оскільки досвід українських і зарубіжних закладів, які домоглися значних успіхів у організаційній та інноваційній діяльності, підтверджує, що основну роль в них грають не особистості, а робочі групи, вищою формою прояву яких є команди [3]. За даними соціологічних опитувань найважливішою професійною якістю лідера і керівника є вміння формувати команду, злагоджений, згуртований колектив [4], а методи тимблдингу якраз і допомагають згуртувати команду, виявити потенційних лідерів, формувати й просувати імідж ДНЗ, встановлювати цінності і стандарти в закладі.

Проведення тимблдингу на останніх стадіях – стадіях зрілості та самоуправління особливо ефективно у великих ДНЗ з досить великою кількістю груп і працівників. Він також необхідний там, де у кожного підрозділу є своє поле відповідальності, і співробітникам часто доводиться взаємодіяти не тільки усередині своєї групи, але і з іншими групами дошкільного закладу.

Щоб підвищити якість командної роботи, необхідне проведення інформаційної роботи щодо ознайомлення персоналу ДНЗ з особливостями тимблдингу, його перевагами, обмеженнями та

специфікою його впровадження саме в системі освіти. Потрібна також розробка спеціальної технології формування тимбілдингу, одним із компонентів, якої буде виступати формування психологічної готовності до командної роботи. Дуже значущою, на наш погляд, умовою впровадження тимбілдингу в ДНЗ є також навчання психологів спеціальним технологіям формування команд. Отримані дані можна враховувати у доборі необхідних членів в управлінські команди ДНЗ залежно від потреб колективу як під час вирішення завдань, так і для задоволення особистісних потреб її членів. Тому доцільним є розкрити складові процесу тимбілдингу:

1. Формування й розвиток навичок командної роботи (team skills), які є основою системи впровадження тимбілдингу (гармонізація спільної мети з особистими цілями; прийняття відповідальності за результат команди; ситуаційне лідерство (лідерство під завдання) й гнучка зміна стилю відповідно до особливостей завдання; конструктивна взаємодія та самоврядування; прийняття єдиного командного рішення й узгодження його з членами команди).

2. Формування командного духу, тобто сукупності психологічних феноменів, що характеризують неформальне ставлення співробітників до колег й організації (посилення почуття згуртованості, формування стійкого відчуття "ми"; розвиток довіри між співробітниками, розуміння та прийняття індивідуальних особливостей одне одного; створення мотивації на спільну діяльність; створення досвіду високоефективних спільних дій; підвищення неформального авторитету керівників).

3. Формування команди – механічні дії з підбору, оптимізації структури команди й функціонально-рольового розподілу.

Крім цього, дослідження свідчить про необхідність розробки спеціальних тренінгових програм для підготовки управлінського персоналу ДНЗ до роботи в конкурентоздатному колективі [1].

Отже, тимбілдинг-тренінги спрямовані на: створення атмосфери неформального спілкування; безпосереднє побудова команди; вироблення командного духу та вміння працювати в команді; виявлення лідерів; згуртування команди; психологічне розвантаження.

Висновки. Аналізуючи літературні джерела і теоретично осмисливши дану тему можна сказати, що на сучасному етапі розвитку дошкільної освіти – проблема інноваційного методу тимбілдингу в організації роботи з персоналом потребує ще ширшого розгляду. Управлінська діяльність керівника характеризується переважанням орієнтації на завдання ніж орієнтацією на персонал, що може зумовлюватися досить формалізованою організацією діяльності ДНЗ (основна увага зосереджена на виконанні завдань, і значно менше – на власних потребах особистості працівника) – це стосується не тільки дошкільних закладів, а й закладів освіти в цілому. Це

потребує більшої уваги керівника ДНЗ щодо людського фактора як важливого чинника ефективного функціонування організації в сучасному конкурентному середовищі. Під час теоретичного опрацювання виявлено недостатній рівень орієнтації персоналу ДНЗ на розвиток тимблдингу (командотворення), що може виступати "загрозливою" ситуацією для закладу: як наслідок зазначеного, завдання ефективно не вирішуються, працівникам не приділяється належна увага, тому необхідно проводити просвітницьку роботу для ознайомлення персоналу ДНЗ з особливостями командного менеджменту та специфікою його впровадження в систему освіти.

Список використаних джерел та літератури:

1. Тімблдинг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>
2. Маковоз Е. У. Необходимость тимбилдинга на всех стадиях коллективного развития / Маковоз Е. У., Сторожилова У. Л. // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2009. – № 25. – С. 124-125.
3. Мороз О. В. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладо-будівних підприємств : монографія / О. В. Мороз, Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 252 с.
4. Тидор С. Н. Психология управления : от личности к команде / С. Н. Тидор. – Петрозаводск : Периодика, 1997. – 256 с.
5. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : ІНКІОС, 2005. – 366 с.
6. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : [монографія] / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-центр, 2000. – 332 с.

Макарчук Н. О.

Тимбилдинг как инновационный метод в управленческой деятельности руководителя дошкольного учебного заведения В данной статье осуществлен научно-теоретический анализ тимбилдинга как инновационного метода в управленческой деятельности руководителя дошкольного учебного заведения. На основе анализа научных источников выделено роль тимбилдинга на каждом этапе развития коллектива. Выделены составляющие процессы тимбилдинга в управленческой деятельности руководителя дошкольного учебного заведения.

Makarchuk N.

Teambuilding as an innovative method in the preschool leader management The article is described the scientific and theoretical analysis "teambuilding" as an innovative method in the preschool leader management. It is based on the analysis of scientific sources highlighted the role of teambuilding at every stage of the development team. Thesis is determined components of teambuilding in the preschool leader management.