



## Мы команда

### Тимбилдинг с элементами экстрима

Команда - это группа единомышленников, объединенных общей целью. Главная цель педагогов дошкольного учреждения - воспитание юного поколения, формирование личностей, раскрытие детских талантов. Помогают им неравнодушные родители и, конечно же, **Общероссийский Профсоюз образования, благодаря которому стали возможны качественные изменения в нашем педагогическом коллективе.**

Так, с 2019 года в рамках проекта «Мы - единая команда, или Тимбилдинг как механизм управления организацией» мы проводим комплекс мероприятий, направленных на сплочение коллектива. Наша профсоюзная первичка многократно организовывала поездки в Адыгею. Коллектив совершил сплав по реке Белая, посетил Гуамское ущелье, Лаго-Наки, прошел по Савранской канатной дороге. Было страшно, неожиданно, но все-таки мы справились! Экстремальные виды активности помогли в короткий срок научиться выработать нестандартные подходы к решению традиционных задач.

Профсоюз организовал экскурсии в этно-музей «Затерянный мир» и на ежегодный этногастрономический фестиваль «Донская лоза» на хуторе Пухляковском; туры по достопримечательностям Старочеркаска и Таганрога. Наш педагог - частые гости в театрах, с удовольствием погружаются в атмосферу драматических и музыкальных спектаклей.

Поддерживать прекрасную физическую форму сотрудникам детского сада помогают субботники и многочисленные спортивные мероприятия, проводимые районной организацией Профсоюза образования.

События, инициатором которых выступает профсоюз, не только сплачивают коллектив, но и служат своеобразной формой наставничества, когда опытные педагоги передают свои знания и умения молодым специалистам.

Как показала практика, усилия, направленные на создание дружной педагогической семьи, не прошли даром: приобретенный опыт и слаженная работа коллектива сделали возможными организацию и проведение трех чемпионатов BabySkills для детей дошкольного возраста по стандартам WorldSkills на базе нашего детского сада, помогли нам стать одной из площадок уникального форума «Воспитатели России».

Благодаря реализации управленческого проекта в коллектив влились и пополнили ряды профсоюза настоящие энтузиасты - молодые и перспективные, болеющие душой за общее дело специалисты, которые активно перенимают опыт старших коллег.

Уверены, что дальнейшая совместная работа детского сада и профсоюза принесет еще больше побед и возможностей в реализации проектов по воспитанию и раскрытию талантов наших детей.

**Римма ХАИШБАШЕВА,**  
воспитатель, председатель первичной профсоюзной организации детского сада №116 Ростова-на-Дону

# Быть в профсоюзе - модно!

Уверен коллектив казанского детского сада №151

**Иметь востребованную и хорошо оплачиваемую работу, развиваться в профессии, знать, что ты важен и нужен своим коллегам, ощущать себя частью большой команды... Все это сотрудники казанского детского сада №151 могут уверенно сказать о себе.**

В чем же секрет успеха? Ответ прост - в слаженной работе профсоюзной организации и руководителя. Как признается заведующая детским садом Татьяна Петручик, она всегда поддерживает идеи и замыслы профкома, ведь профсоюзная организация помогает влиться в коллектив, стать частью дружной команды, открыть новые способности и таланты работников.

- Одиннадцать лет назад, когда наш детский сад только открылся, членами профсоюза были 85 процентов сотрудников, - отмечает она. - А сегодня все без исключения состоят в профессиональном союзе - и это результат нашей совместной работы с председателем профкома. Мы, как два бульдозера, готовы свернуть горы и ведем коллектив за собой.

Имея двадцатилетний опыт руководства дошкольными образовательными учреждениями, Татьяна Борисовна отметила для себя четыре основных направления работы.

Первое - повышение квалификации. Каждый сотрудник должен понимать, что, работая в своей организации, он может вырасти как профессионал, его обязательно поддержат, ему помогут. Так, например, имея потребность в логопедах, заведующая направила музыкального руководителя на обучение, и теперь педагог совмещает две должности.

Второе - мотивация. А лучшая мотивация - это повышение заработной платы. На сегодняшний день средняя зарплата работников детского сада на порядок выше, чем в других дошкольных учреждениях, так как хорошо развита внебюджетная деятельность и оказывается множество дополнительных платных услуг. К тому же большинство педагогов получают доплаты за отраслевые награды. Ну и, конечно, коллектив постоянно участвует в конкурсах и побеждает, подает заявки на гранты и выигрывает.

Третий важный аспект - участие работников в принятии решений. Грамотный руководитель понимает, что вовлеченность сотрудника в этот процесс отражается как на результатах его труда, так и на его морально-психологическом состоянии. Люди,

разделяющие ответственность за принятие решений, получают больше удовлетворения от работы. И в результате каждый чувствует себя маленькой частью большой команды.

Ну и последнее - это создание благоприятного климата в коллективе. Сотрудники с удовольствием посещают сенсорную комнату для психологической разгрузки. Мягкие кресла, приглушенный свет, приятная музыка и легкий шум струй водопада создают положительный эмоциональный фон. Если хочется уединения - пожалуйста, в детском саду выделена релаксационная

зона, где можно расслабиться, наблюдая за рыбками в большом аквариуме.

которые владеют информацией, могут постоять за себя, защитить свои права. Так, например, двоим педагогам было отказано в досрочном назначении пенсии. Но благодаря юристу районной профсоюзной организации мы выиграли в суде оба дела, в одном случае даже отстаивали права педагога в Верховном суде. Мои коллеги верят в профсоюзную организацию, и это правильно.

В детском саду сложились свои традиции. Так, в конце учебного года коллектив дружно выезжает на экскурсии. Обычно



Конкурс творческих коллективов «Муза профессий»

зона, где можно расслабиться, наблюдая за рыбками в большом аквариуме.

Многие работают со мной с открытия нашего учреждения, - рассказывает заведующая. - Я горжусь тем, что наши сотрудники находятся под защитой. У нас сильный коллективный договор, выполнение которого строго соблюдается. Это позволяет работать без конфликтов, создавать хорошую атмосферу и обеспечивать стабильную заработную плату.

И это не просто слова. Помимо «маминых дней» членам профсоюза предоставляются оплачиваемые дни в связи с бракосочетанием, переездом на новое место жительства, 1 сентября родители провожают первоклассников в школу. Выплачивается единовременное пособие при выходе на пенсию в размере пяти тысяч рублей, материально стимулируются молодые специалисты, члены профсоюза поощряются за участие в различных мероприятиях. Председателю профкома установлена премиальная выплата в размере трех тысяч рублей ежеквартально.

Татьяна Борисовна понимает, что председатель профкома - это лидер, который помогает влиться в коллектив новым сотрудникам и стать частью дружной команды. Считает, что первичкой должен руководить «сталкер», который знает дорогу и ведет команду за собой. Именно такой человек действующий председатель профкома Венера Головатая, избранная 5 лет назад.

- Большой акцент я делаю на информированности коллектива, - говорит она. - Ведь работники,

в выходной день, чтобы все смогли принять участие. Уже посетили остров-град Свияжск, Йошкар-Олу, Билярск, Булгар и другие города. Не обходится без традиционных праздников, подарков от профкома и, конечно же, чествования ветеранов педагогического труда.

В коллективе очень интересная и разнообразная жизнь. Для работников организуют занятия йогой и шейпингом, прием кислородных коктейлей. А сколько разных конкурсов и мероприятий проходит в детском саду! Все это приносит массу положительных эмоций. Недавно для молодежи был организован фотоконкурс «Молодое лицо профсоюза». В рамках творческого состязания были представлены яркие постановочные фотографии и случайные, уникальные кадры. Победители получили дипломы и денежные премии.

Еще одна фишка детского сада - фирменная корпоративная одежда сотрудников. Сочетание цветов - спокойного уравновешенного синего с активным и энергичным красным - создает динамичный образ, который очень нравится педагогам. А вот у младших воспитателей своя форма с веселыми смайликами на футболках.

Закупаются костюмы из внебюджетных средств организации, - комментирует Татьяна Петручик. - Благодаря униформе повышается сплоченность коллектива, сотрудники всегда выглядят презентабельно и гордятся своим внешним видом. А мне как заведующей важно, что у них повышается мотивация и улучшается отношение к работе.

В перспективе новые проекты по развитию профсоюзного движения и корпоративной культуры, но главное - есть уверенность, что все получится, ведь девиз дружной команды: «Быть в профсоюзе - это модно!»

**Мария ПЕНЬКОВА,**  
заместитель председателя территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования Авиастроительного и Ново-Савиновского районов Казани  
Фото из архива детского сада



Форма младших воспитателей