ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ

НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

СТАВРОПОЛЬСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

ШПАКОВСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 19»

**Конкурс «От доброты к достоинству»**

Тема:«Эффективная интеграция»

Автор проекта:

Чурсинова Валентина Николаевна

с. Пелагиада, 2016г.

**Чурсинова Валентина Николаевна**, воспитатель МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 19».

**Дата рождения** 09.11.1989 г.

С 2012 года **председатель Первичной Профсоюзной** Организации МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 19».

**Награды:** благодарность по МКДОУ «Детский сад № 19» ко Дню воспитателя, Почетная грамота Шпаковской районной профсоюзной организации

**Контактный телефон**: (86553) 4-77-93

**Адрес учреждения:** Ставропольский край, Шпаковский район, с. Пелагиада, улица Ленина 169.

**Актуальность.** Существенные изменения в социальной, политической, экономической жизни современного российского общества, в психологии людей затронули взаимоотношения в коллективе, систему ценностных ориентаций, норм поведения, перестроили представления о характере труда, успехе, карьере.

Таким образом, в образовательных учреждениях наблюдаются необходимость « Эффективной интеграции».

«ИНТЕГРАЦИЯ — это процесс достижения единства усилий всех подсистем (подразделений) организации для реализации ее задач и целей» .

**Влияние интеграции на достижение целей организации.**

Для того, чтобы достаточно эффективно интегрировать организацию,

администрация и профком должно постоянно иметь в виду общие цели организации и столь же постоянно напоминать всем сотрудникам о необходимости концентрировать свои усилия именно на общих целях. Совершенно недостаточно того, что каждое подразделение и каждый сотрудник организации будут работать эффективно сами по себе. Нужно рассматривать организацию как открытую систему.

В благоприятных морально-психологических условиях работы значительно легче заниматься самообразованием, предвидеть возможные конфликты в коллективе, предотвращать их, а в случае возникновения - гасить. Проявлять внимание к нуждам, бедам и радостям своих коллег, поддерживать и культивировать полезные инициативы друг друга, творческие проявления. Каждой личности должно быть присуще умение видеть в людях их лучшие качества.

Проблему развития сплоченности педагогического коллектива в МКДОУ «Детский сад №19» с. Пелагиада, Шпаковского района, считаем очень важной. Существует простая истина: успешная совместная работа возможна лишь тогда, когда её участники могут прийти к согласию, найти общий язык.

Для **развития сплоченности** нами были проведены следующие тренинговые занятия.

1. Тренинг на развитие команды «Психолого-педагогический климат в коллективе».

2. Тренинг «Сплочение коллектива».

3.Тренинг «Эффективные приемы общения».

4. Тренинг «Взаимопомощь»

5. Тренинг «Психосбережгающие приемы в работе».

Так же проводились упражнения для оптимизации процесса общения в педагогическом коллективе.

Обстановка в стране создает ситуацию социально-психологической нестабильности у самых незащищенных слоев населения - педагогов. Низкооплачиваемый труд, необходимость поиска дополнительного заработка, трудности, связанные с повышением профессионального уровня, эмоциональные нагрузки, неудовлетворенность жизнью ведут к нервным срывам, соматическим заболеваниям. Для решения этих и других проблем коллектива в МКДОУ «Детский сад №19» действует **первичная профсоюзная организация.**

В организациях, действующих в быстроменяющихся условиях, более эффективный способ интеграции состоит в установлении крепких личных связей и взаимоотношений, в расширенном использовании таких организационных форм как комитеты, временные рабочие группы, комиссии и совещания.

В МКДОУ «Детский сад №19» были созданы **Коллегиальные органы управления:**

-Общее собрание работников, где тематика и повестка дня согласовываются совместно с профкомом ДОО;

-Педсовет;

-Совет учреждения;

-Общесадовый родительский комитет.

Основные вопросы жизни и деятельности педагогического коллектива обсуждаются на различных уровнях управления.

Деятельность коллегиальных органов управления развивает самостоятельность и инициативу членов педагогического коллектива. С другой стороны, функциональные обязанности педагогов четко определены, обязательны для выполнения, отработаны формы контроля и самоконтроля.

В связи с усложнившимися взаимоотношениями педагогов в семье и в коллективе, что, в свою очередь, влияет на социально-психологический климат педагогического коллектива и на качество педагогического процесса. Педагоги стали замыкаться в себе, реже общаться, нарушились взаимоотношения в коллективе, нет общей увлеченности, желания совместной деятельности, творчества. Для того чтобы продолжать быть активными, работоспособными, повышать свое педагогическое мастерство, быть творчески инициативными, энергичными и яркими личностями профком совместно с администрацией **организуют групповые и коллективные события**. В МКДОУ «Детский сад №19» проводятся следующие мероприятия: «55-летний Юбилей ДОО», «День Победы», «Масленица», «Новый год», «День воспитателя», субботники, совместные походы на концерты и т.д.

Найти подход к специалистам разного возраста и разного профиля не так-то и просто. Но и ужасно сложного в этом ничего нет. В МКДОУ «Детский сад №19» мероприятия для сплочения коллектива проходят, как на территории организации, так и за её пределами. Вполне реально устроить поход в боулинг, совместные путешествия, экскурсии и походы. И повод для их проведения может быть разный: день рождения сотрудника, юбилей основания ДОО, успешная реализация и воплощение в жизнь поставленных задач.

Руководитель в МКДОУ «Детский сад №19» знает, как сплотить коллектив, напоминает сотрудникам, что лишь благодаря совместным усилиям и эффективной взаимопомощи можно достичь значительных вершин. *Очень важно во время празднования событий, играющих не последнюю роль для организации в целом, озвучить вклад каждого сотрудника и подчеркнуть его значимость для компании в целом.*

В то же время, [мероприятия для сплочения коллектива](http://www.cleverlady.ru/work-and-career/kollektiv/581-kak-splotit-kollektiv-meropriyatiya-dlya-splocheniya-kollektiva) не принесут должного результата, если выделять старания лишь одного конкретного человека или группы людей. Так как оставшейся большей части коллектива, вряд ли подобный поворот событий может показаться воодушевляющим.

***Все это подразумевает работу над совместными проектами, в которой будет задействован весь коллектив. В том случае, если проект будет выполнен успешно, это будет общей заслугой всех сотрудников.***

Подбор и прием на работу представляет собой довольно длительный и сложный процесс. Поэтому организация заинтересована в том, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев. Однако, как показывает статистика, наиболее высокий процент принятых на работу покидает организацию именно в течение первых трех месяцев. Основные причины ухода - несовпадение реальности с ожиданиями и сложность интеграции в новую организацию. Помочь сотруднику успешно влиться в новую организацию - важнейшая задача его руководителя и профкома.

Адаптация нового сотрудника в МКДОУ «Детский сад №19» начинается с процесса ориентации, т. е. получения сотрудником информации об организации, в которой он начинает работать: история, её сегодняшнее состояние, структура управления, правила внутреннего трудового распорядка, возможностями для повышения квалификации и профессионального роста. Следующий этап интеграции происходит непосредственно на рабочем месте и основная ответственность за его успех лежит на руководителе и профкоме. Руководитель и профком должны представить его коллегам. Этот элемент ориентации является ключевым, поскольку от того как новый сотрудник будет принят на рабочем месте во многом зависит успех его интеграции в организацию.

Желательно, чтобы у каждого новичка был свой наставник (консультант).

**Наставничество** можно рассматривать в узком и широком смысле.

Наставничество в узком смысле **–** это способ воспитания (социализации) и профессиональной подготовки вновь принятых сотрудников.

Наставничество в широком смысле – это один из наиболее эффективных способов обучения и развития персонала.

Основное преимущество наставничества – этот подход не требует больших вложений, а знания, накопленные сотрудниками за время работы в организации, не теряются.

*В процессе управления адаптацией профкому целесообразно проводить неформальные беседы с сотрудником.* В ходе этих бесед выясняется, насколько он удовлетворен работой, какой ценой она ему дается, как принимает его коллектив, существуют ли трудности во взаимопонимании с руководством, насколько ему комфортно на новом месте работы. Хороший результат дают **профсоюзные собрания**, на которых его участники получают возможность откровенно высказаться по проблемам организации работы, мотивации труда, отношений в коллективе.

**Главное качество хорошего руководителя – умение пользоваться обратной связью.**Обратная связь – это информирование подчиненного о том, как продвигается его адаптация и обучение. Обратная связь должна быть своевременной и конструктивной.

Следует избегать лишней эмоциональности и придерживаться правила: ***хвали при всех, ругай наедине*.**

Педагогический коллектив – это не просто организационно-оформленная общность людей, имеющих общественно-полезные и значимые цели, задачи деятельности, органы управления, но и общность, в которой люди могут испытывать друг к другу симпатию или антипатию, сходиться или расходиться во взглядах, вкусах, личных потребностях и интересах. Поэтому результативность работы педагогического коллектива в значительной степени будет определяться не только объективными данными (возраст, образование, стаж работы), но и « Эффективной интеграцией».

**Таким образом,** мы можем говорить о том, что в МКДОУ «Детский сад № 19» предложенная нами система по формированию «Эффективной интеграции» работает успешно. Наш опыт может помочь другим коллективам двигаться по пути эффективной интеграции.