


**Использование социальных
практик
для формирования
«командного духа»
в организации**

**Муравьева Л.А.,
к.п.н., директор МБОУ ДО «Диалог»**



Факторы, влияющие на
формирование корпоративного
(командного) духа

Развитие командного духа

Социальная практика

Команда

Факторы, влияющие на формирование корпоративного (командного) духа

Развитие командного духа — это такая же ценность, как работа по повышению квалификации, подготовке специалистов, обучению. Это фактор, влияющий на вовлеченность сотрудников, удовлетворенность работой и общую эффективность и высокую результативность организации через организацию и проведение различных тренингов.

Факторы, влияющие на формирование корпоративного (командного) духа

Социальная практика – это определённый вид практической деятельности человека, состоящий из деятельности общественных институтов, учреждений и организаций, оказания воздействия на общественные отношения с целью развития и изменения общественного уклада.

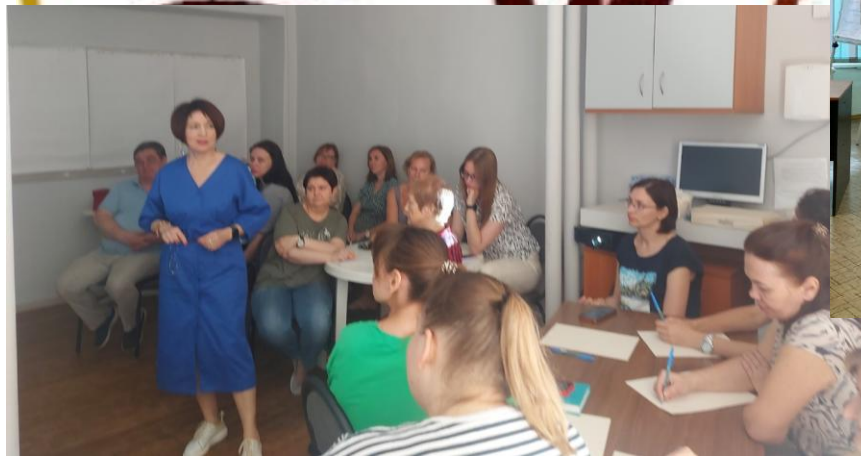
Факторы, влияющие на формирование корпоративного (командного) духа

Команда — это группа лиц, объединенная общими мотивами, интересами, идеалами и действующая сообща. Участники команды объединены поддержкой друг друга и несут коллективную ответственность за результат деятельности всей команды.

*Тот, кто воображает, что может
обойтись без других
людей - очень ошибается!*

Подходы для формирования командного духа

- Мозговой штурм «Счастье это?»;
- Мастер-класс «Оберег Счастья»;
- Тренинг «Подарим друг другу улыбки»;

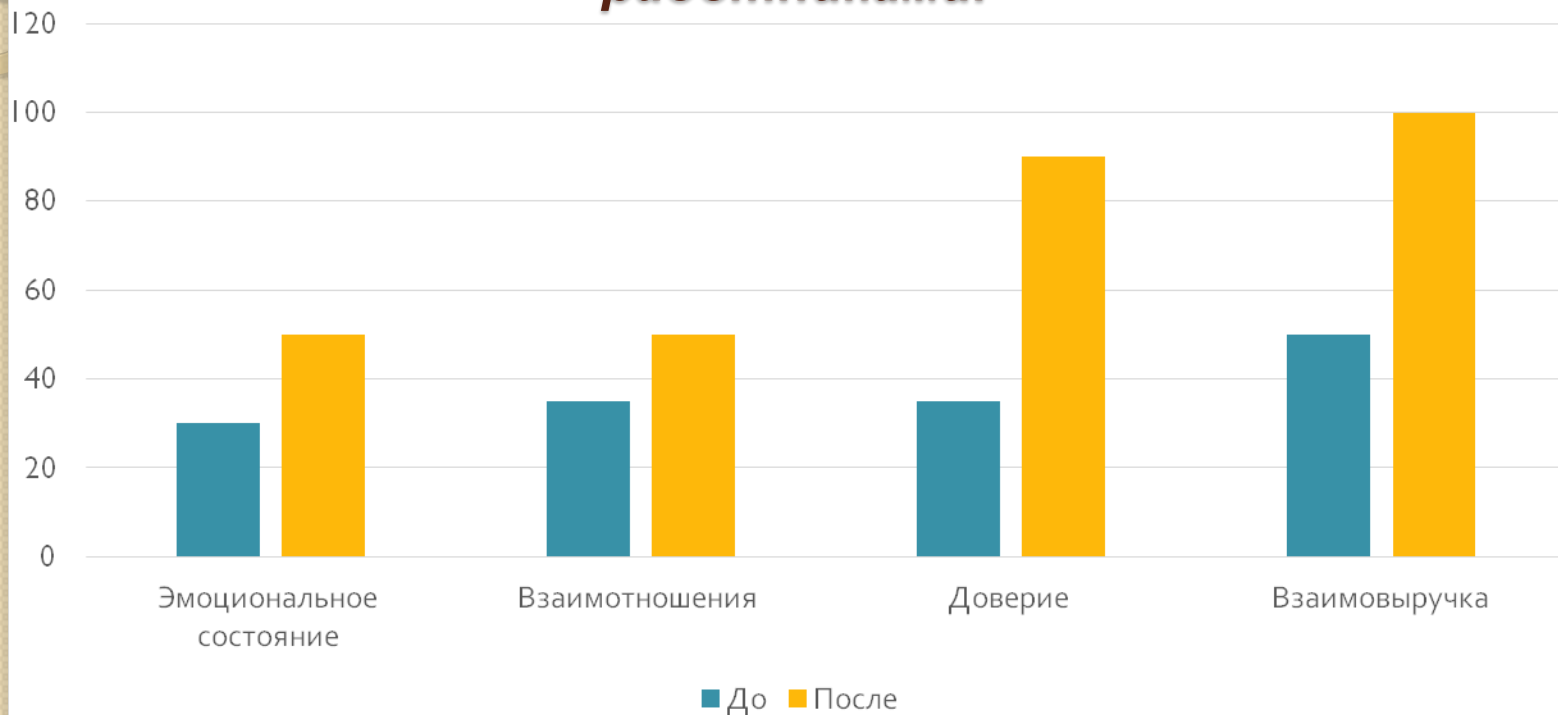


Подходы для формирования командного духа

- Мастер-класс «Берег надежды»;
- Тренинг - сплочение коллектива;
- Гармония в себе и окружении.



***Результаты, после систем мероприятий,
предложенных Ресурсным центром, а также
разработанные внутри учреждения самими
работниками.***



Внедрение традиций

Руководство и педагогический коллектив выявляет и обсуждает существующие традиции в коллективе, определение принятых ценностей и предлагает ввести в календарный план работы на следующий учебный год следующие формы:

- «Доска пожеланий» - сбор инициатив, пожеланий и мнений на детско-взрослых сборах .
- Ведение «дневника положительных событий» - каждый день задаем себе вопрос: «Что приятного произошло со мной сегодня?».

Дневник

положительных событий

Каждый день задаем себе вопрос:

«Что приятного произошло со мной сегодня?» и записываем его на полотне в организации или в своем личном дневнике

Грантовые конкурсы



Православная инициатива
Международный открытый
грантовый конкурс

Фонд
Тимченко

Грантовые конкурсы



ФОНД
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ

Проект

ЭКО
ЛОГИКА

февраль-ноябрь 2023 г.

Проект

ЭКО
ЛОГИКА
2.0

февраль-октябрь 2024 г.

Грантовые конкурсы



Министерство экономического
развития и инвестиций
Самарской области

Проект
**«Жить экологично –
это практично»**



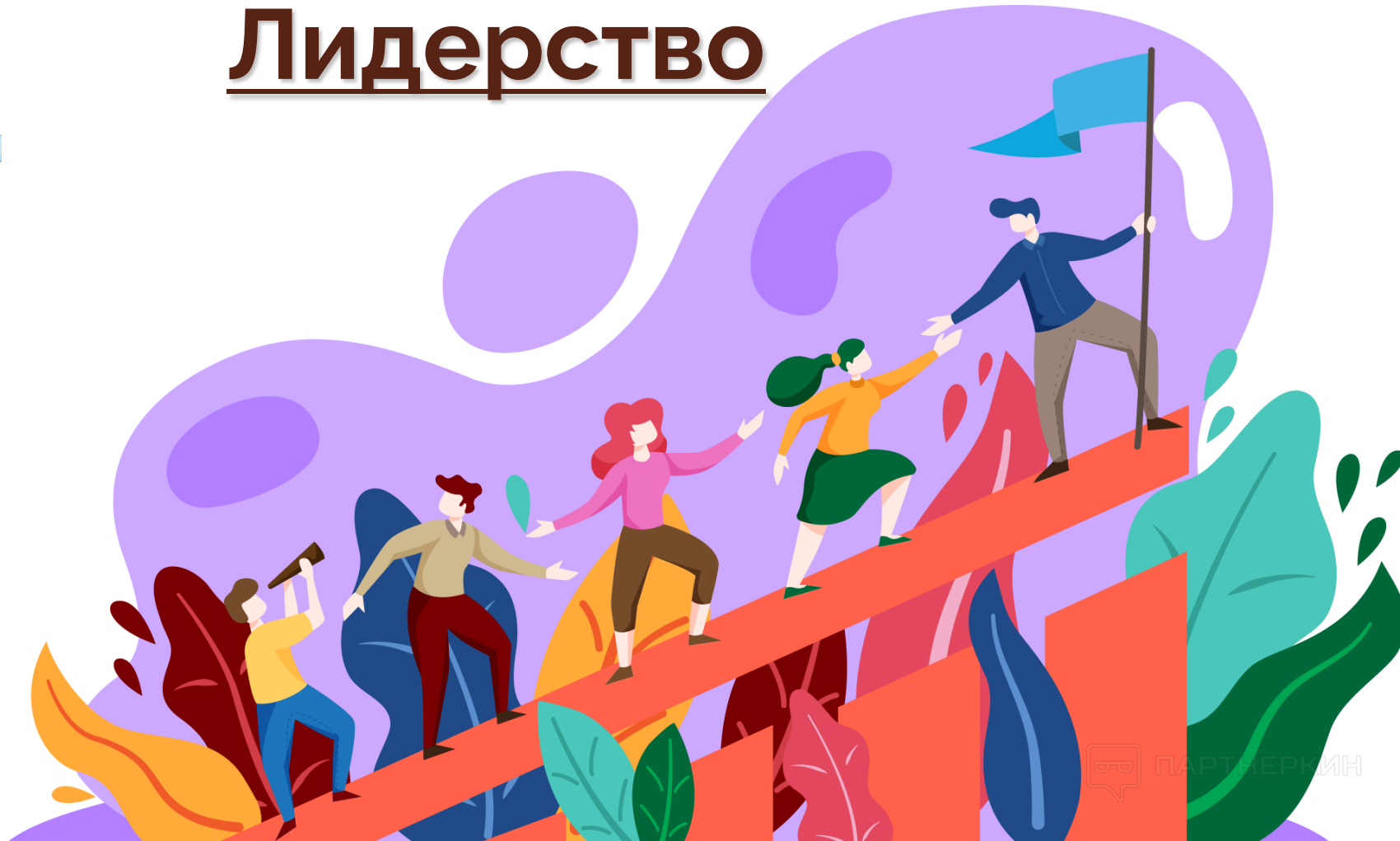
сентябрь-март 2023 г.

Проект
**«Жить экологично –
это практично»**



октябрь 2024 г. - май 2025 г.

Лидерство



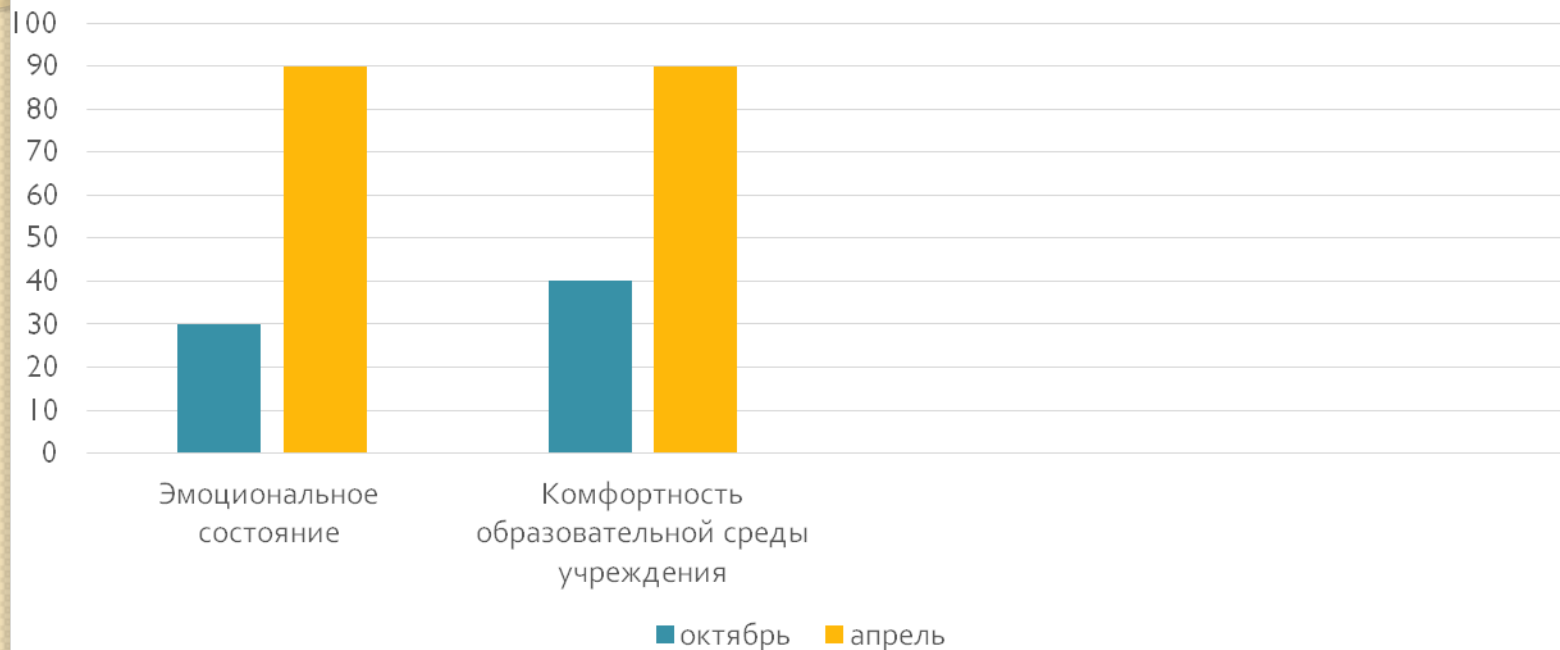
Корпоративная культура

Измеряемые компоненты:

- лидерство;
- корпоративная культура;
- вовлеченность сотрудников;
- коммуникация;
- инклюзивность.

Мониторинг целевых показателей городского проекта «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития»

Результаты до и после участия в проекте РЦ



Культура организации

Культура организации - совокупность моделей поведения, принятых в организации. Она влияет на результативность педагогической деятельности каждого сотрудника и всей организации в целом. Культура объединяет коллектив общей философией и нормами поведения. Философия состоит из миссии, ценностей, стратегии развития; формирует чувство общности и создает сплоченную команду.



Классификация Фредерика Лалу

1. **Выживание** — *основной посыл и цель бизнеса* — выжить любой ценой.
2. **Принадлежность** — *главная ценность* — отношения внутри коллектива и сплоченность.
3. **Сила** — руководитель играет роль диктатора, его указания не обсуждаются.
4. **Правила** — организации бюрократического типа, где все бизнес-процессы основаны на формальных правилах и инструкциях.
5. **Результат** — основной фокус корпоративной культуры на высоких результатах каждого сотрудника.
6. **Согласие** — умение договариваться, находить совместные решения, реализовывать сложные проекты и нести за них ответственность всей командой.
7. **Творчество** — компании с такой корпоративной культурой называют организациями будущего.

Этапы формирования корпоративной культуры, влияющей на командный дух в организации



1. Интегральная
диагностика



2. Отношения и ценности




3. Анализ сложностей и
недостатков



4. Мониторинг
результативности

Этапы трансформации сознания в команде



Оценка текущей ситуации

(интегральная диагностика
организации)

Подготовительный период

(выбор наиболее понравившихся
техник, методов и приемов
сохранения устойчивости и
благополучия)

Внедрение

(применение теории на
практике)

Поддерживание

(мониторинг
результативности)



Упражнение
«Я в этом мире»

Задача:

**Не задумываясь написать
5 персонажей
из сказок или мультфильмов.**



Упражнение «Я в этом мире»
Первый персонаж – Я в обществе;

Второй персонаж – Я на работе;

Третий персонаж – Я дома;

*Четвёртый персонаж – Я в отношениях с
партнёром;*

Пятый персонаж – Я тайная.

***муниципальное бюджетное образовательное
учреждение дополнительного образования
«Диалог» г.о. Тольятти***

*Центральный район, ул. Советская 51 а
Автозаводский район, 12 квартал, бульвар Гая, 3*

Телефоны: 48-69-63, 63-13-37

Сайт: <https://dialog.tgl.net.ru/>