

с распределением игровых ролей, побуждая к творческому применению жизненного опыта, выбору игровых действий, согласованию действий друг с другом. Позиция воспитателя как «игрового партнёра» позволила брать на себя как главные, так и второстепенные роли, что обеспечило естественный процесс протекания сюжетно-ролевой игры. Каждый ребёнок чувствовал себя свободным в возможности вхождения в игру и выхода из неё. Через взятую на себя роль, через реплики, игровые действия, пояснения и придумывание событий расширялись представления детей, увеличивался диапазон возможных действий, осуществлялся показ, как нужно вести ролевой диалог с партнёром и действовать в возникшей ситуации. Для формирования у детей целеустремленности и активности в игре, перед игрой спрашивали у воспитанников, хотят ли они играть в сюжетно-ролевую игру «Супермаркет», с кем хотят играть, какие игрушки им нужны, интересовались, что они будут делать сначала, а что потом, показывали разнообразные действия с игрушками, предметами-заместителями в соответствии с ролью, принимали участие в игре, взяв на себя главную роль. Так же вводились в игру разнообразные главные и второстепенные роли, уточняя, как их нужно исполнять. Наблюдали за поведением в играх активных и инициативных детей. Беседовали с воспитанниками и обыгрывали наиболее интересные ситуации после целевых прогулок в магазин или чтения литературных произведений. также использовались игры—инсценировки. С целью развития у воспитанников положительной самооценки, уверенности в себе, желания следовать социально одобряемым нормам поведения, осознания роста своих возможностей и стремления к новым достижениям были организованы и сюжетно-дидактические игры социального содержания такие, как «Супермаркет на ладони», «Семейный бюджет», «Кто я?», «Составляем список покупок». Эти игры не только увлекли детей, но и помогли им развить важные социальные навыки, такие как коммуникация, эмпатия, планирование и работа в команде. При планировании сюжетно-ролевой игры «Супермаркет» обеспечивалась связь между видами игр, игровой и другими видами деятельности, соблюдался плавный переход от игры к режимным моментам.

Заключение. Таким образом, организованное педагогическое сопровождение сюжетно-ролевой игры способствовало повышению интереса воспитанников к игровой деятельности, более сформированными стали их игровые навыки. Позиция игрового партнёра позволила строить игровую деятельность детей по принципу самостоятельности, не подавляя тем самым детскую самостоятельность, творчество и инициативность, а привнести в игровой опыт воспитанников новые действия и формы игрового поведения.

Список цитируемых источников

1. Старжинская, Н. С. Детская игра: теория и практика / Н. С. Старжинская, Д. Н. Дубинина. — Мн. : Адукацыя і выхаванне, 2020.
2. Поздеева, Т. В. Педагогическое сопровождение сюжетно-ролевой игры детей дошкольного возраста / Т. В. Поздеева. — Мозырь : Белый Ветер, 2018.

УДК 378

Гринюк Марина Станиславовна

*Государственное учреждение образования «Детский сад №10 г. Лиды»,
г. Лиды, Республика Беларусь, detsad10@edu-lida.gov.by*

КОНСОЛИДАЦИЯ КОЛЛЕКТИВА ЧЕРЕЗ УЧАСТИЕ ПЕДАГОГОВ И РАБОТНИКОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

В статье рассматривается проблема укрепления и консолидации педагогического коллектива посредством вовлечения работников дошкольных учреждений в деятельность общественных объединений. Автор анализирует формы взаимодействия коллектива с общественными организациями, выделяет их воспитательный и интеграционный потенциал. Особое внимание уделяется практическим результатам участия педагогов в гуманитарных проектах, культурных акциях и социальных инициативах, которые способствуют укреплению корпоративной культуры и повышению мотивации сотрудников.

Ключевые слова: консолидация коллектива; общественные объединения; педагогическое сотрудничество; социальная активность; корпоративная культура

Grinyuk Marina Stanislavovna

State Educational Institution "Kindergarten No. 10, Lida", Lida, Republic of Belarus, detsad10@edu-lida.gov.by

CONSOLIDATION OF THE COLLECTIVE THROUGH THE PARTICIPATION OF TEACHERS AND WORKERS IN PUBLIC ASSOCIATIONS

The article discusses the problem of strengthening and consolidating the teaching staff through the involvement of preschool teachers in the activities of public associations. The author analyzes the forms of interaction between the teaching staff and public organizations, highlighting their educational and integration potential. Special attention is given to the practical results of teachers' participation in humanitarian projects, cultural events, and social initiatives, which contribute to the strengthening of corporate culture and increased employee motivation.

Key words: team consolidation; public associations; pedagogical cooperation; social activity; corporate culture.

Введение. В условиях изменений в политической и социально-экономической жизни страны особое значение приобретает формирование активной гражданской позиции у каждого человека. Общественные объединения становятся площадкой для диалога, сотрудничества и вовлечения граждан в решение общественно значимых задач. Республика Беларусь традиционно делает акцент на ценностях коллективизма и взаимной поддержки.

Основная часть. Для государственного учреждения образования «Детский сад №10 г. Лиды» ключевая цель идеологической работы заключается в укреплении единства коллектива, создании атмосферы доверия и взаимной поддержки, формировании «здорового духа сотрудничества». Именно такая основа позволяет успешно решать задачи по развитию инициативности сотрудников и повышению качества образовательного процесса. Важным ресурсом для консолидации коллектива становится участие педагогов и работников в деятельности общественных объединений: оно не только объединяет людей вокруг общих ценностей, но и формирует чувство сопричастности к значимым социальным и культурным процессам [1].

Статус общественной организации позволяет Белорусскому профессиональному союзу работников образования и науки выступать равноправным партнёром органов власти и работодателей. Однако на местах деятельность по укреплению профсоюзных рядов и повышению мотивации членства требует постоянного обновления подходов, совершенствования форм работы и придания ей системного характера. Одним из ключевых направлений деятельности профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Детский сад №10 г. Лиды» становится поиск и внедрение инновационных способов вовлечения педагогов и сотрудников в активную профсоюзную жизнь. Это не только укрепляет организацию изнутри, но и формирует у её членов чувство сопричастности, ответственности и готовности совместно решать задачи, стоящие перед системой образования.

Так, члены профсоюзного комитета принимали участие в челендже посвящённом Дню учителя, встрече с ветеранами педагогического труда в учреждении образования СШ № 9, благотворительной встрече посвящённой Дню матери. В рамках акции «Дорогами Победы» активные члены профсоюзной организации получили возможность посетить агротуристический комплекс «Городецкий маёнтак Каробчыцы», погрузиться в атмосферу военного времени и познакомиться с бытом партизанского лагеря. Для ветеранов труда регулярно организуются культурные мероприятия: предоставляются билеты на концерты известных белорусских исполнителей, экскурсионные поездки и тематические туры. Эти инициативы не только укрепляют связь поколений и сохраняют историческую память, но и формируют у членов профсоюза чувство единства, сопричастности и уважения к национальным традициям.

Избирательная кампания 2024 года по выборам депутатов Национального собрания Республики Беларусь и местных Советов, а также президентская кампания 2025 года стали важным этапом в жизни трудового коллектива нашего учреждения. Сотрудники проявили активную гражданскую позицию: участвовали в деятельности «НАДО», входили в состав инициативных групп по сбору подписей за выдвижение кандидатов, принимали участие в пикетах и других агитационных мероприятиях, а также работали в составе избирательных комиссий. Таким образом, вовлечённость коллектива в избирательные процессы не только укрепила его единство, но и стала свидетельством зрелости гражданской ответственности сотрудников. Это участие показало, что трудовой коллектив способен активно влиять на общественную жизнь, вносить вклад в развитие демократических традиций и формировать культуру осознанного выбора.

Ярким акцентом нашего взаимодействия с общественными объединениями стало проведение объединённого гуманитарного проекта, который объединил традиции Красного Креста и ценности Общества инвалидов. Под вдохновляющим девизом «Помоги нам помогать другим» сотрудники учреждения вместе с воспитанниками детского сада принимают участие в ежегодной акции «Доброе сердце», расширив её содержание за счёт совместных инициатив с Обществом инвалидов. Такое объединение усилий превращает мероприятие в настоящий праздник единства: сотрудники, воспитанники и представители общественных объединений действуют как единая команда, где каждый чувствует свою значимость и вклад в общее дело.

Членство в Белорусском республиканском союзе молодёжи становится для молодых специалистов не просто формой участия в общественной жизни, а настоящей школой единства и ответственности. Совместные проекты, акции и инициативы помогают им почувствовать силу командного духа, научиться работать бок о бок с коллегами и видеть результат общих усилий. Через деятельность БРСМ молодые сотрудники открывают для себя возможности проявить лидерские качества, внести свой вклад в культурные, патриотические и волонтерские мероприятия. Это участие формирует у них чувство сопричастности к важным социальным процессам, укрепляет уверенность в собственных силах и рождает желание быть полезными обществу. Таким образом, БРСМ становится площадкой, где энергия молодости соединяется с опытом коллектива, рождая атмосферу доверия, взаимной поддержки и стремления к общим целям. Именно это единство делает коллектив сильнее и помогает каждому молодому специалисту почувствовать себя частью большой и значимой миссии.

Присоединение к общественному объединению и партии «Белая Русь» рассматривается нашими сотрудниками не как формальная обязанность, а как реальный шанс ощутить принадлежность к значимой и масштабной общности. Совместное участие в мероприятиях, акциях и проектах объединяет людей вокруг

общих ценностей, укрепляет доверие и рождает атмосферу взаимной поддержки. Через культурные, патриотические и волонтерские проекты общественное объединение способствует сохранению исторической памяти, уважению к национальной культуре и формированию устойчивых ценностных ориентиров.

Таким образом, членство в «Белой Руси» становится мощным инструментом консолидации коллектива: оно формирует чувство единства, укрепляет корпоративный дух и помогает каждому сотруднику осознать свою значимость в общем деле. Личный пример руководителя усиливает этот процесс, превращая общественную деятельность в источник вдохновения и гордости для всего коллектива.

В свою очередь, общественное объединение регулярно выражает признательность коллективу за активное участие в общественной жизни и поддержку инициатив. Такая обратная связь проявляется в разных формах:

- публичное упоминание — отмечаются достижения коллектива на собраниях, конференциях, в публикациях и информационных ресурсах объединения;
- совместные мероприятия — организация приглашает сотрудников к участию в культурных, патриотических и волонтерских акциях, тем самым укрепляя чувство сопричастности;
- поддержка инициатив — идеи, предложенные членами коллектива, находят отклик и получают возможность реализации в рамках проектов объединения;
- диалог и консультации — представители объединения ведут открытое общение с коллективом, обсуждают актуальные вопросы и предлагают пути их решения;
- благодарственные письма и грамоты — официальное признание вклада сотрудников в развитие организации и поддержку её проектов.

Такая обратная связь не только укрепляет мотивацию сотрудников, но и формирует атмосферу доверия и взаимного уважения. Она показывает, что трудовой коллектив является важным партнёром общественного объединения, а его вклад ценится и поддерживается. В результате усиливается сплочённость коллектива, растёт его социальная активность и уверенность в значимости своей работы [2].

Каждый новый сотрудник, приходя в наш коллектив, становится частью большой семьи, где ценится не только профессионализм, но и активная гражданская позиция. Именно участие в общественных объединениях помогает новичкам быстрее почувствовать себя нужными, значимыми и включёнными в общую жизнь учреждения. Через первые шаги — участие в акциях, культурных и волонтерских проектах — новые сотрудники открывают для себя атмосферу доверия и поддержки. Они видят, что общественная работа не является формальностью, а настоящим способом проявить инициативу, найти единомышленников и почувствовать гордость за свой вклад.

Особую роль в информированности и вовлечённости новых сотрудников в работу общественных объединений играет личный пример опытных коллег. Постепенно новые сотрудники становятся активными организаторами мероприятий, инициаторами идей и настоящими партнёрами в общем деле.

Ключевая же роль в консолидации коллектива принадлежит личному примеру руководителя. Именно он задаёт тон и направление, показывая, что участие в деятельности общественных объединений — это не формальность, а осознанный выбор, отражающий гражданскую позицию и ответственность перед обществом [2].

Активное вовлечение руководителя в общественную жизнь становится мощным стимулом для сотрудников: его готовность организовывать мероприятия, поддерживать инициативы специалистов и лично включаться в акции демонстрирует, что общественная работа — это путь к единству, взаимному доверию и развитию коллектива [2]. Благодаря такому примеру сотрудники видят, что руководитель не отделён от команды, а действует вместе с ней, разделяя ценности и цели. Это формирует атмосферу доверия, вдохновляет на активное участие и укрепляет корпоративный дух.

Заключение. Таким образом, вовлечение в общественные объединения превращается в процесс не только адаптации, но и духовного роста. Оно укрепляет коллектив, формирует атмосферу единства и помогает коллективу осознать, что социальная активность — это не только забота о ближнем, но и стратегический ресурс, обеспечивающий устойчивость и развитие организации.

Личный пример руководителя превращается в ключевой фактор сплочённости: он объединяет людей вокруг общих ценностей, формирует культуру ответственности и показывает, что сила коллектива рождается в совместных делах и общественной активности.

Список цитируемых источников

1. *Белая, К. Ю.* 200 ответов на вопросы заведующей детским садом: руководителям детских садов, методистам, воспитателям, студентам, слушателям ИПК, родителям, работникам образования / К. Ю. Белая. — М. ; Назрань : АСТ, 1997. — 392 с.
2. *Хасанова, Г. Б.* Психология управления трудовым коллективом : учеб. пособие / Г. Б. Хасанова, Р. Р. Исхакова ; М-во образования и науки России, Казан. нац. исследоват. технолог. ун-т. — Казань : Изд-во КНИТУ, 2012. — 255 с.