

Кольцова Екатерина Леонидовна,

соискатель, старший воспитатель

МБДОУ «Д/С №162 «Акварелька»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

«ТРЕК-КОМАНДА»: ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТАФОРИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ КОМАНДНОГО ЕДИНСТВА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотация: в статье рассматривается авторский формат командного взаимодействия педагогов дошкольной образовательной организации – «Трек-Команда». Данный формат представляет собой особое пространство, в котором педагоги объединяются в команду для совместного поиска решений реальных профессиональных задач. Раскрывается содержание ключевых понятий: «трек» как путь или направление, по которому команда движется вместе, и «команда» как принцип совместной работы, при котором решения находятся с опорой друг на друга, а не в одиночку. Подчёркивается, что формат позволяет коллегам открыто обсуждать профессиональные затруднения – то, что мешает учиться, и то, что мешает учить. Автор акцентирует, что «Трек-Команда» – это не просто игра, а продуманная стратегия, соединяющая сказочную метафору, рефлекссию и технологии. Цель формата – укрепление командного духа и выращивание наставнической культуры, в которой каждый педагог чувствует свою ценность и поддержку.

Ключевые слова: трек, команда, направление, движение вместе, учиться, учить, цифровые технологии, наставничество, метафора, рефлексия.

В условиях современного дошкольного образования всё острее встаёт вопрос не только о методах работы с детьми, но и о том, как укрепить внутреннюю ткань педагогического коллектива. Как сделать так, чтобы наставничество перестало быть формальностью, а профессиональное взаимодействие – рутиной? В поисках ответа мы в своём детском саду разработали и внедрили практику под

названием «Трек-Команда» – не как очередной тренинг, а как живое, эмоционально насыщенное пространство совместного роста.

«Трек-Команда» – это особое профессиональное пространство, в котором педагоги как одна команда могут вместе подумать о том, как найти решение реальных задач. Слово «трек» означает путь или направление, по которому команда движется вместе. А слово «команда» напоминает: мы не работаем в одиночку – мы ищем решения, опираясь друг на друга. Этот формат помогает коллегам честно поговорить о том, что мешает учиться и что мешает учить. «Трек-Команда» – это не просто игра. Это продуманная стратегия, которая соединяет сказочную метафору, рефлекссию и технологии. Её цель – укреплять командный дух и выращивать настоящую наставническую культуру, где каждый чувствует свою ценность и поддержку.

Мы внедряем различные треки в нашем детском саду, потому что стремимся создать динамичную, развивающую и поддерживающую профессиональную среду, в которой каждый педагог – будь то начинающий специалист или опытный наставник – чувствует себя значимым участником образовательного процесса. Каждый трек – это осмысленный маршрут профессионального роста, ориентированный на конкретные цели: развитие наставнической культуры, освоение цифровых инструментов, укрепление командного взаимодействия, интеграция этнокультурных традиций или внедрение инновационных методик.

Всё начинается с возвращения в детство. Мы включаем знакомый всем мультфильм – например, «Вовка в Тридевятом царстве», «Винни-Пух и все-все-все» или «Фиксики». Эти истории становятся не просто ностальгией, а зеркалом профессиональных отношений. Герои помогают нам мягко заговорить о том, что трудно выразить напрямую: о страхе ошибиться, о желании быть услышанным, об усталости от односторонней отдачи. Сказка здесь – не детское воспоминание, а мост между внутренним миром педагога и профессиональной реальностью, через который легче осмыслить, как мы учим и учимся, как принимаем помощь и протягиваем руку тому, кто боится идти дальше в одиночку.

Важно, что «Трек-Команда» объединяет весь педагогический состав: воспитателей, старшего воспитателя, педагога-психолога, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-логопеда. Ведь каждый из них – носитель уникального опыта, и каждый может быть, как тем, кто учится, так и тем, кто делится.

Мы не делим участников на «сильных» и «слабых». Вместо этого предлагаем прочувствовать разные позиции. Иногда мы – как Вовка: сопротивляемся новому, потому что не уверены в своих силах. А иногда – как Василисы: готовы делиться знаниями, но не всегда понимаем, почему нас не слушают. Педагог-психолог мягко направляет разговор вглубь: «А что за этим сопротивлением?» Старший воспитатель напоминает: «Нам не нужен идеальный коллега – нам нужен настоящий». И в этот момент возникает первое доверие – не к методике, а друг к другу.

Дальше – творчество. В одном формате команды создают визуальные образы поддержки: мост между поколениями, свет в окне, теремок, где для каждого найдётся место. В более короткой версии (например, в завершение методического объединения) мы используем ИИ-инструменты, чтобы за пару минут сочинить четверостишие на темы «Чувашия», «Родина» или «Чебоксары». И тут включается вся команда специалистов: музыкальный руководитель подбирает мелодию – «Улыбку», «Голубой вагон» или «Чунга-чангу» – и берёт в руки ксилофон; инструктор по физкультуре задаёт ритм ложками или бубном, вовлекая даже самых скромных; логопед следит, чтобы слова звучали чётко и тёпло, ведь речь – наше главное орудие; воспитатели поют, смеются, раскрепощаются – и в этот момент исчезает граница между «опытным» и «начинающим». Это не концерт. Это совместное проживание момента, где важна не идеальность, а искренность.

Особое место в «Трек-Команде» занимает упражнение «Закончи предложение». Участники встают лицом к лицу и говорят друг другу: «Твой опыт важен для нас, потому что...», «Я верю, что ты сможешь...».

Это не комплименты. Это профессиональное благословение – редкое в нашей суе. Сколько раз после таких слов коллеги признавались: «Я уже забыла, что моё дело кому-то нужно...»

Завершается встреча, например, короткой, но глубокой рефлексией – сенканом. Пять строк: тема – например, «Наставничество»; Два прилагательных – «Тёплое, живое»; Три глагола – «Слушать, видеть, идти»; Фраза – «Растём, пока рядом»; Синоним – «Опора».

Этот мини-текст становится личным итогом – не отчётным, а душевным.

«Трек-Команда» работает потому, что она не про технологии и не про инструкции. Она про то, как сохранить человеческое измерение в профессии. Она показывает, что наставничество – это не передача знаний, а встреча двух людей, готовых расти вместе. И когда весь коллектив – от логопеда до инструктора по физкультуре – чувствует себя частью единого целого, это не остаётся внутри стен методкабинета. Это обязательно передаётся детям. Потому что дети чувствуют не наши методики, а наше отношение друг к другу.

А если в коллективе царит доверие, уважение и подлинная поддержка – значит, мы уже воспитываем самое главное: культуру человеческого достоинства.

Список литературы

1. Алехина Н.И. Формирование командного типа культуры в дошкольной образовательной организации / Н.И. Алехина // Педагогика: традиции и инновации: материалы X Международной научной конференции (г. Казань, декабрь 2018 г.). – Казань: Молодой учёный, 2018. – С. 25–26. EDN YRQRWH

2. Программа воспитания и обучения в детском саду / Под ред. М.А. Васильевой, В.В. Гербовой, Т.С. Комаровой. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Мозаика-Синтез, 2005. – 208 с.

3. Развитие ребёнка в дошкольном детстве: пособие для педагогов дошкольных учреждений / Н.Е. Веракса, А.Н. Веракса. – М.: Мозаика-Синтез, 2008. – 71 с. ISBN 978–5–86775–367–2.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования: утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. №1155 (ред. от 31 декабря 2020 г.).

5. Шибут Е.В. Марафон «Мы – команда»: приобщение детей старшего дошкольного возраста к ценностям сотрудничества / Е.В. Шибут // Совушка. – 2020. – №4 (22). URL: <https://kssovushka.ru/zhurnal/22/> (дата обращения: 09.09.2026).

6. Шибут Е.В. Марафон «Мы – команда»: приобщение детей старшего дошкольного возраста к ценностям сотрудничества / Е.В. Шибут // Совушка. – 2020. – №4 (22).