**«Технологии эффективного командообразования в образовании в условиях ФГОС»**

 В современных условиях главным ресурсом эффективной работы образовательного учреждения является команда специалистов. Резко возрастает роль личностей, осуществляющих трудовой процесс. От квалификации педагога, деловой активности, умения взаимодействовать между собой и достигать социально значимого результата зависят судьбы детей, родителей, сотрудников и перспективы развития образовательного учреждения. Образовательные учреждения, стремящиеся получить конкурентное преимущество за счет качества своей работы, инноваций, в первую очередь должны думать о развитии коллектива, команды. Именно в сплоченных коллективах можно рассматривать вопрос об активизации инновационной деятельности, творческом взаимодействии ее членов. Поэтому, одним из наиболее востребованных личных качеств педагога, наряду с профессионализмом, надежностью, чуткостью, готовностью прийти на помощь, является способность действовать в команде. Ключевым фактором эффективной работы команды является способность каждого ее члена «работать на результат» и уважать мнения всех сотрудников. Команда, работа в команде, участники команды, командный дух – эти определения получили широкое распространение как такие качества работы, без которых ее уже практически невозможно представить. Способность работать в команде на современном этапе рассматривается как базовая компетентность человека, поскольку влияет на качество совместной работы и в то же самое время определяет результаты и успех работы. Команда — это группа специалистов, заинтересованных в достижении общего результата. Под педагогической командой понимается группа педагогов образовательного учреждения и других субъектов, созданная для решения стратегических и тактических задач развития этого учреждения. Командообразование (или тимбилдинг, от англ. team building – построение команды) представляет собой ряд специально организованных мероприятий, направленных на создание и повышение эффективности взаимодействия членов какого-либо коллектива («команды»). В настоящее время командообразование считается одной из самых перспективных технологий корпоративного менеджмента, обеспечивающей полноценное и поступательное развитие коллектива. Отмечу, что хотя тимбилдинг изначально возник в бизнес-сообществе (в конечном счете как эффективный инструмент увеличения объема продаж), он также вполне применим и как технология повышения эффективности профессиональной деятельности любого коллектива, в том числе и педагогического. Технологии формирования команды и сплочения коллектива. Программы по командообразованию проводятся в форме тренингов (метода активного обучения, основанного на развитии у членов «команды» программируемых позитивных социальных установок, знаний, умений и навыков в форме интерактивных игр). Часто интерактивные игры в упрощенном виде отражают реальные жизненные и групповые ситуации. Упрощенный мир интерактивных игр позволяет участникам лучше, чем в сложном реальном мире, познать и понять структуру и причинно-следственные взаимосвязи происходящего.

 Таким образом, можно более эффективно и с относительно малым риском обучиться новым способам поведения и проверить на практике свои идеи. Методы, используемые в тренинге:

 • видео-анализ, информационные и телекоммуникационные технологии, • ролевые и деловые игры,

• задания и упражнения,

 • работа в малых группах над практическими ситуациями (case-study). Существует множество различных тренинговых программ, направленных на создание и усиление сплоченности участников образовательного процесса для повышения эффективности их взаимодействия. Достижение данной цели обеспечивается решением следующих задач:

• Оптимизация общения педагогов: достижение взаимной поддержки, взаимопонимания, доверия, доброжелательности.

• Определение ресурсов деятельности профессиональной педагогической команды;

 • Анализ хорошо развитых компетенций, необходимых для работы в команде;

• Получение опыта командного решения задач разного типа;

 • Формирование готовности занимать различные роли в команде, необходимые для эффективного решения задач;

• Создание комфортной атмосферы для развития способностей педагогов;

• Формирование у педагогов потребности в дальнейшем саморазвитии;

• Формирование эффективных коммуникаций внутри команды;

• Разрешение конфликтов, освоение навыков бесконфликтного взаимодействия;

• Развитие неформальных связей внутри коллектива;

• Получение позитивного опыта совместной деятельности.

Технологии создания в коллективе комфортного психологического климата также применяются для повышения эффективности его профессиональной деятельности. Базовым параметром комфортного психологического климата в педагогическом коллективе является «безопасная среда, атмосфера психологического комфорта, которая является одновременно и развивающей, и психотерапевтической, и психокоррекционной, ибо в этой атмосфере исчезают барьеры, снимаются психологические защиты, и энергия расходуется не на тревогу или борьбу, а на учебную деятельность, на продуцирование идей, на творчество». Технологически процесс создания комфортного психологического климата в педагогическом коллективе может строиться на следующей основе: 2 – регулярное ознакомление всех членов коллектива с четко поставленными общими целями (желательно их коллективное участие в принятии решений, что позволяет, с одной стороны, ощущать чувство коллективной ответственности, а с другой – чувство сопричастности к управлению коллективом); – формирование у преподавателей видения позитивной перспективы развития организации, положительного образа будущего (на год, три и пять лет) – это создает чувство уверенности в завтрашнем дне и снимает соответствующий стресс; – регулярное проведение совместных корпоративных мероприятий, касающихся отдыха, в том числе на природе (чтобы члены педагогического коллектива не замыкались в пространстве кабинета, и, кроме того, для дополнительного стимулирования установления личных контактов между представителями разных ступеней обучения, методических объединений); – регулярное проведение внутрикорпоративных и участие в межкорпоративных спортивных мероприятиях (с целью формирования сплоченности коллектива, а также стимулировании приобретения навыков ведения здорового образа жизни, повышающего стрессоустойчивость); – введение и развитие процедуры наставничества, при которой на лучших, как правило, наиболее опытных, т.е. возрастных, сотрудников возлагается почетная функция курирования новых членов педагогического коллектива (помимо достижения практических профессиональных результатов, это приводит к профилактике межвозрастных конфликтов в педагогическом коллективе); – развитие системы кабинетов для релаксации в образовательном учреждении, в том числе с аудиовизуальным художественный рядом, создаваемым использованием музыкальных фрагментов, слайдов и т.д. (снимает тревожность, повышает настроение, создает чувство комфорта). 41-я школа г. Норильска была основана в 1995 году. Я пришла работать психологом в школу именно в год основания. Одной из первых задач, решаемых в тот момент, было формирование психологического климата в коллективе. Благодаря усилиям управленческой команды, которая работает в тесном тандеме с директором школы со дня её открытия, в школе удалось создать пространство творческого сотрудничества всех участников образовательно-воспитательного процесса. За свою двадцатилетнюю историю школа неоднократно становилась «Школой года», а однажды (в 2000 г.) – «Школой века»; в тот же год школа стала победителем краевого конкурса «Лучшее образовательное учреждение края», в 2004 году – финалистом Всероссийского конкурса «Лучшая школа России», в 2006 г. было присвоено звание «Школа высшей категории». В 2008 году 41-я школа была внесена в Федеральный реестр «Всероссийская книга почета». В рейтинге школ г. Норильска в 2007 году 41-я школа занимала первое место, в 2009 году -- второе. В школе постоянно осуществлялась инновационная деятельность. В 2007 году школе был присвоен статус научно-методического центра по информатизации образования, в 2008 г. – статус городской педагогической лаборатории, в 2012 году – статус ресурсного центра по проблемам информатизации образования, в 2013 – экспериментальной площадки НОУ «ОМУ». С 2010 г. – школа неоднократный победитель ряда грантовых конкурсов. Полученные гранты позволили осуществить исследовательскую деятельность в различных направлениях, в т.ч. по теме «Социально-психолого-педагогическое сопровождение учащихся посредством информатизации 3 школьной социально-психолого-педагогической службы и интеграции ее в единое информационно-образовательное пространство». Современная школа стремительно меняется. То, что еще вчера казалось неотъемлемой характеристикой образования, уходит в прошлое. Сегодня в школе появились цели, которые педагог не сможет достичь в одиночку. Современные педагоги должны научиться работать в команде. А значит, необходимо развитие определенных профессиональных компетенций. Это возможно в ситуации (модельной или реальной) деятельности и активного взаимодействия с другими участниками команды. В 2015-2016 учебном году педагогический коллектив нашей школы (практически, в полном составе) прошел обучение в Норильском филиале «Красноярского краевого института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» по программе «Технологии эффективной командной деятельности в образовании и социальной сфере». Хочу обратить Ваше внимание, что разработка и реализация системы непрерывного повышения квалификации – это еще одна технология командообразования, ориентированная на конкретную группу педагогов, объединенных общей профессиональной целью и наличием схожих проблем, реализующих образовательный процесс в одинаковых производственных и социальноэкономических условиях. В завершение подчеркну, что сегодня есть реальный запрос на развитие педагогических команд, чтобы рейтинг школы определялся не только «звездными» учителями и руководителями, а стабильными результатами работы коллективов. Российская система общего образования традиционно опирается на персоны руководителей и учителей-«звезд», поэтому даже крепкие, известные школы переживают периоды спада и подъема, не могут гарантировать постоянный уровень качества. Субъективный фактор серьезно влияет на ключевые показатели деятельности образовательного учреждения. С введением ФГОС нового поколения и в контексте функционирования профессионального стандарта педагога проблема выглядит еще острее, т.к. обществу нужны системные и стабильные результаты общего образования, в том числе метапредметные и личностные. Это значит, что такие же три группы эффектов профессионального роста нужно получить и в педагогических коллективах. Для этого следует перенести фокус внимания с персоны (какой бы значимой она ни была) на коллектив. Строить организацию не вокруг сильных личностей, а вокруг сильной системы. В этом и заключается актуальность вопроса: для получения новых образовательных результатов в рамках ФГОС требуются именно комплексные командные усилия, основанные на воспроизводстве технологий. Я думаю, в наших силах, как педагогов-психологов образования, разработать механизм формирования педагогического коллектива, отвечающего требованиям времени. Недостаточно просто собрать квалифицированных учителей, способных «выдать» высокие академические результаты, надо сделать всю организацию социально эффективной в ближайшей и долгосрочной перспективе, чтобы усилить педагогический ресурс как ключевой в условиях ФГОС.