

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В ОБРАЗОВАНИИ

Домарацкая Анна Николаевна

заместитель директора по ВР

член–корреспондент МАОН

ГБОУ «СОШ №1121»

г. Москва

СИЛЬНАЯ КОМАНДА – ВАЖНЕЙШАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСПЕХА ЛЮБОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассмотрены теоретические основы формирования педагогической команды в условиях работы школы, определены главные признаки команды и командного управления, стадии становления и развития педагогической команды.*

«Два человеческих изобретения
можно считать самыми трудными:

искусство управлять

и искусство воспитывать»

И. Кант

«Сильная команда – важнейшая составляющая успеха любой организации»

Заместитель директора по воспитательной работе – это и призвание, и профессия, и должность. Интересы, потребности, чувства, воля, умения, практические дела учащихся, педагогов, общественников по выполнению задач школы – все это объекты организаторской деятельности заместителя директора по ВР, которые реализуются в ряде элементов:

- постановка цели;
- планирование, подготовка и проведение дела;
- разработка содержания, форм и методов предстоящей деятельности;
- подбор и оптимальное распределение исполнителей;
- постановка перед исполнителями задач и непосредственная помощь им;
- анализ ход и результатов деятельности.

Достижение этой основной цели предполагает многогранную и многоаспектную систему деятельности заместителя директора по ВР. На современном этапе приоритетными функциями деятельности заместителя директора по ВР является административная, организаторская и методическая. Управление воспитанием общешкольного коллектива, командой – это радость общения, это круг своих детей, это реализация педагогического сотрудничества. Успех принесут организованность, принципиальность, тактичная требовательность, справедливость, последовательность в сочетании с широким кругозором, высоким уровнем культуры, глубиной знаний и неподдельным интересом к жизни и личности каждого субъекта воспитательной системы. Но любая воспитательная работа останется только на бумаге без коллектива единомышленников. Силами одной администрации серьезных результатов добиться нельзя. Классные руководители, учителя– предметники, руководители кружков, клубов, объединений должны быть единой командой. Это способствует сплочению команды, созданию атмосферы взаимопонимания, сотрудничества. Общность коллектива школы, сопереживания команды за результат, восприятие личного успеха как неотъемлемую часть успеха всей школы – такой нам видится задача педагогического коллектива. Рассмотрим формирование команды и путь ее развития в нашей школе.

«Команда» часто отождествляется с понятием «коллектив». Так, коллективом, в понимании Сухомлинского, является малая группа, цели которой совпадают с общественными целями. Коллектив в данной трактовке противопоставляется автором корпорации, групповые цели которой, в отличие от целей коллектива, могут носить асоциальный характер. Малую группу ученый понимает, как такое объединение, в которой ее члены связаны друг с другом личными отношениями.

Групповое взаимодействие – это и есть «коллектив», а совместно–индивидуальная деятельность, в которой каждый одновременно делает часть общей работы независимо от других – есть итог работы каждого члена, составляющий общий результат. Мы применяем совместно–последовательную деятельность, в ко-

торой общая задача выполняется последовательно каждым участником. Команду, по нашему мнению, определяет такая деятельность, которая основана на совместном, одновременном взаимодействии каждого участника со всеми остальными, и это взаимодействие направлено на достижение общего результата.

Баланс между эффективной работой и сотрудничеством людей, уважение и интерес одних к другим, культура открытой коммуникации, критика предложенных идей, конструктивное решение конфликтов – основная характеристика команды.

Все существующие в школе команды в течение года переживают «хорошие» и «плохие» времена, этапы застоя и творческого подъема. Все эти процессы неизбежны, следовательно, необходимо выбирать адекватные способы и методы руководства. Можно отметить несколько этапов формирования и развития команды.

Этап I: Знакомство.

С чего и начинается деятельность руководства и формирование команды. Для предстоящей совместной работы важно, чтобы богатство личности, достоинства, недостатки и индивидуальные навыки каждого стояли главным общим «ресурсом» и были осознаны и приняты всеми. На этом этапе люди ведут себя формально и вежливо, мнения всех членов команды тактично выслушиваются. Сохраняются статусные отношения. Основная особенность этапа – «осознание» своей принадлежности в команде, её целей и задач.

От группы сотрудников команду отличает высокий уровень корпоративной культуры, определяется организованностью, рациональностью, умением ценить и развивать потенциал каждой личности. Эффективная команда является коллективом людей, способна к сотрудничеству и взаимопомощи. Они достигают высокого результата благодаря организованности совместных действий.

Этап II: Конфликт.

Это «штормовой» и, пожалуй, самый трудный этап жизненного цикла развития команды. Ставятся под сомнение все достижения первого этапа. Эмоции, которые первоначально сдерживались, выплескиваются наружу. Кого-то перестал устраивать режим, руководство, правила и нормы и т.п.

«Только наличие единой цели может придать смысл самому существованию команды»

Именно на этом этапе при исходе перераспределение ролей, в команде могут виться новые лидеры. Успех зависит от преодоления, трудностей. Этот этап конфликта неизбежен и очень важен в развитии взаимоотношений.

Этап III: Сотрудничество, которое наступает сразу после того, как все конфликты разрешены и главной целью становится – создание благоприятного микроклимата, атмосферы искренней взаимопомощи и поддержки. Успех становится более вероятным при объединении индивидуальных особенностей и возможностей, а также ресурсов каждого. Это уже состоявшаяся команда.

Этап IV: Результативная работа

«Успех дальнейшей работы во многом зависит от того, как преодолееет команда взаимную неприязнь и трудности...»

На этом этапе, собственно и происходит решение проблем, ради которых и была создана команда. Для этого этапа характерна напряженная, подчиненная единой цели работа всех ее участников. Цель этапа состоит в достижении реальных результатов и формирования у членов команды чувства гордости за свой небольшой коллектив.

Этапы развития команды и стили руководства

Этап развития команды	Основная особенность этапа	Стиль руководства	Поведение руководителя команды	Поведение участников команды
знакомство	осознание	предписание	Основное внимание – задаче, ее разъяснению, уточнению. Мало внимания – взаимоотношениям.	Неопытность, нерешительность при взаимодействии с другими членами команды.

Конфликт или штормовой этап	Конфликт	Убеждение	Много внимания – взаимоотношениям, решению конфликтов. Меньше – задаче.	Неопытность, но желание работать, уточнение целей и своего места в команде.
Вхождение в норму.	Соучастие.	Сотрудничество.	Основное внимание – взаимоотношениям, мотивации, созданию атмосферы помощи и поддержки.	Опытность, свобода при обмене мнениями, некоторая нерешительность при принятии решений.
Результативная работа.	Результативность	Делегирование	Ориентация на поддержание темпа работы и энтузиазма сотрудников.	Опытность и желание работать, чувство гордости за команду.

Руководителю общеобразовательного учреждения необходимо обратить внимание на взаимоотношения и морально поддержать участников команды с тем, чтобы красиво завершить работу. Заместителю директора по Воспитательной работе необходимо уметь подводить итоги, организовывать мероприятия по поводу успешного окончания совместной работы.

Главная задача на этом этапе – чтобы каждый член команды испытывал удовлетворение от выполненной работы и чувство гордости за команду.

Динамичные изменения, происходящие в различных сферах общественной жизни, требуют от педагогов переосмысления существующих целей, системы ценностей, нравственных ориентиров, внедрения в образовательный процесс новых педагогических технологий, вариативных методов организации образовательной деятельности.

Уровень зрелости команды и стиль руководства – это взаимозависимые переменные. Поэтому каждому руководителю очень важно знать о влиянии динамики развития команды на ее эффективность, учитывать особенности и закономерности каждого этапа.

В статье рассмотрены теоретические основы формирования педагогической команды в условиях работы школы, определены главные признаки команды и командного управления, стадии становления и развития педагогической команды.

Пусть Ваша команда состоит из профессионалов самых разных качеств. Смешайте специалистов с универсалами, поощряйте дружескую соревновательность, и Вы увидите, как много появится новых идей.

Воспитательный процесс есть постепенное постижение *мудрости, добра, красоты, истины*. Именно эти понятия являются лейтмотивом программы воспитания, реализуемой в нашей школе.

Представленные формы имеют рекомендательный характер и не претендуют на исчерпывающую информацию для развития командной системы, как коллективного творчества, а предполагают появление преобразований, элементов новизны и творчества.