**Тимбилдинг как эффективный инструмент**

**формирования педагогической команды.**

Педагог является ключевой фигурой образовательного процесса, именно к нему предъявляются более высокие требования. Современный педагог, прежде всего, сам должен уметь мобильно и гибко реагировать на изменяющиеся условия, постоянно совершенствуя свою профессиональную компетентность.   
Думать легко, начинать действовать тяжело, а осуществить задуманное самая тяжёлая задача (Абай).  
Анализируя деятельность МО мы часто указываем, что не все учителя в достаточной мере готовы к самоизменению, так как в ходе своей профессиональной деятельности учитель сталкивается с противоречиями и внутренним дискомфортом, нехваткой новых знаний и способов действий.   
Выявление учителем несоответствия между тем, что есть и тем, что требуется, выводит его на дальнейшую ступень – определение проблемы и установление причин. Обозначение четких позиций профессиональных затруднений позволяют перейти к поиску путей их устранений.

Не все учителя в полной мере осознают свои профессиональные затруднения, чаще их не осознают учителя у которых достаточно большой стаж профессиональной деятельности, которые считаю что все знают и умеют при этом забывают об изменениях происходящих в системе образования на сегодняшний день. Для того что педагоги увидели свои дефициты, администрации школы необходимо указать на эти дифициты, но не на прямую, а завуалированно. Чтобы педагог сам пришел к определенному выводу. В своей практике я стала активнее применять деловые игры с педагогами. Для определения своих дефицитов на начало учебного года я провожу деловую игру для педагогов в форме «Своя игра», где есть определенные области и каждое методическое объединение и педагог в отдельности могут проверить свои знания в различных областях, определить свои дефициты и в дальнейшем самосовершенствоваться в данных направлениях. Предоставляется возможность проведения круглых столов для обмена опытом с педагогами.

Если педагог работает в команде единомышленников по какому – либо направлению, то результат от проделанной работе гораздо лучше.

Для достижения нового качества образования необходимо модернизировать не только содержание образования и образовательные технологии, но и всю область отношений между учащимися, их родителями, педагогами, школьной администрацией.

Осмысление проблемы командообразования становится все более актуальным по целому ряду причин. Темпы происходящих изменений не позволяют отдельному человеку, хотя бы отслеживать все изменения, не говоря уже о том, чтобы их упреждать, используя возникающие возможности и смягчая неблагоприятные последствия. Кроме того командная форма работы ведет к повышению общего результата, а, следовательно, можно выполнять тот же объем работы с меньшими усилиями или с теми же усилиями выполнять значительно больший объем работы. Возникла необходимость создавать на базе школы различные команды учителей, для решения различных задач. Для нашей школы – команда – это небольшое число людей со взаимодополняющими навыками, которые собраны для совместного решения задач в целях повышения производительности и в соответствии с подходами, посредством которых они поддерживают взаимную ответственность. Мы считаем что любая команда является коллективом, но не каждый коллектив может называться командой. На наш взгляд педагогическая команда это главный инновационный ресурс развития образовательного учреждения. Для создания эффективной команды единомышленников мы активно используем технологию тимбилдинга. Мы убеждены, что тренинги командообразования призваны поднимать командный дух, сплоченность коллектива, научить членов команды доверять друг другу. Только в этом случае команда справится с поставленной задачей. К настоящему времени на наш взгляд тимбилдинг – перспективная модель и инструмент управления персоналом, использующийся во всем мире.

Педагогическая команда – это группа специалистов школы, связанных совместной деятельностью по реализации педагогического проекта, связанных общностью мотивов, целей, ценностей педагогического труда, развитым чувством «МЫ», совместимостью членов, достигаемой единством профессиональных предпочтений.

Управление в образовательном учреждении имеет большое количество преимуществ:

- сотрудничество в противовес конкуренции;

- увеличение возможностей каждого члена группы;

- развитие умения рисковать, а не конролировать;

- коллегиальные отношения в противовес авторитарности.

Для того чтобы рабочий коллектив стал действительно крепкой командой, необходимо провести емкую и достаточно кропотливую работу по сплочению сотрудников.

В МБОУ «Партизанская СОШ» разработан проект по созданию педагогической команды. На занятиях педагоги включены в совместную деятельность за счет создания психолого-педагогических условий, обеспечивающих обстановку психологического комфорта на занятиях, психологическую поддержку членов команды. Педагоги овладевают самодиагностикой как средством рефлексии, учатся формировать субъектную позицию при взаимодействии в группе. Тимбилдинг как проект имеет две стадии:

Первая – создание коллектива;

Вторая – ежедневная работа по поддержанию «командного духа», укреплению взаимоотношений и смягчению конфликтных ситуаций.

С чего начать работу?

1. На первом этапе нами была проведена диагностика «Психологический климат в трудовом коллективе»

Педагоги анонимно отвечают но вопросы анкеты, цель которого совершенствование психологического климата в трудовом коллективе. Полученные результаты были обсуждены с директор школы и со всем коллективом.

1. На втором этапе была проведена процедура исследования межличностных отношений тех педагогов из которых планировалось создание команды.
2. На третьем этапе были выявлены потенциальные лидеры, вокруг которых в дальнейшем будет формироваться команда. Это те педагоги, которые ориентированы на удовлетворение потребностей всех участников образовательных отношений, а не на существующие формальные показатели, которые умеют вести за собой людей и работать в команде, которые чувствуют себя комфортно в ситуации неопределенности, устойчивы к стрессам, не бояться ошибаться, умею оперативно исправлять ошибки. Умеют устанавливать диалог, отстаивать свою точку зрения, которые обладают даром убеждения, справедливо распределяют вознаграждения и премии и т.д.
3. На четвертом этапе проводится обучение отобранных лидеров по направлениям:

– теория командной работы

– место и роль руководителя в команде

– принципы и нормы командной работы

– мотивация и стимулирование в команде.

1. Пятый этап – это непосредственно комплектование команды вокруг определенного лидера.
2. Шестой этап – это обучение членов команды. Обучение методам принятия коллективного решения, методам управления качеством и т.д.
3. На седьмом этапе происходит распределение ролей в команде, путем специальных методик и в команде вырабатывается определенное соглашение по поводу распределения ролей.
4. Развитие сплоченности команды. Ежедневная работа по поддержанию «командного духа», укреплению взаимоотношений.

Педагогические команды в нашей школе формируются для решения задач развития образовательного учреждения. Педагогические команды, возможно, сформировать только в тех образовательных организациях, которые, прежде всего, отличаются сильной мотивацией успеха, незаурядным стремлением к успеху как организующему принципу деятельности педагогов в команде для решения задач развития образовательного учреждения, включая задачи инновационного характера развития. Разумеется, педагогическую команду нельзя создавать по приказу и только одного желания руководителя недостаточно, чтобы заставить людей работать в команде. Нужны большие усилия, чтобы в команде возникли гласность и доверие, чтобы в ней не оказались люди с противоположными взглядами на работу с детьми, чтоб членам команды не мешал их различный статус. Важно также, чтобы деятельность команды не охватывала слишком широкий круг проблем, иначе разброса в направлениях не избежать. Желательно не жалеть времени на рефлексию проделанной работы. Очень важно не допустить в команде излишних амбициозных ожиданий, слишком быстрых результатов, ведь не соответствие результата ожиданиям приведет к разочарованию и распаду команды.

Важнейшие условия жизнеспособности и сплоченности педагогической команды – выработка общей системы, некой хартии ценностей, совместно прожитый опыт, сохранение коллективной истории.

Нельзя игнорировать и проблему взаимодействия внутри команды. Предварительные разъяснения, достижение согласия служат связующей нитью, объединяют всех членов команды. По нашим наблюдениям внутренняя жизнь команды развивается благополучно, когда устанавливается свободное общение между всеми ее членами. Следует избегать «молчаливого» участия, которое предпочитают некоторые из коллег. Это может вызвать у других членов команды нежелание брать на себя инициативу, высказываться первыми. В этом случае мы помогаем коллегам самовыразиться. Создать систему взаимодействия педагогов – это, образно говоря, правильно расставить музыкантов и их партитуры, чтобы сыграть слаженно симфонию.

Заместитель директора по УВР: О.Н. Кондратенко