

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Чепайкина Наталья Геннадьевна,

учитель обществознания,

МОУ «Советская средняя общеобразовательная школа № 2»,

Республика Марий Эл

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОМАНДА – ГЛАВНЫЙ РЕСУРС ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В данной статье описывается опыт работы по повышению инновационной активности в педагогическом коллективе, который проявляется в увеличении числа преподавателей в командной работе и интересом к инновационной деятельности, количеством проведения открытых мероприятий инновационного характера.

Ключевые слова: педагогическая команда, командный дух, мониторинг эффективности, инновационное развитие.

Развитие образования РФ определено правительством страны в качестве одного из национальных приоритетов. В этих условиях особую роль играет модернизация системы образования, главной задачей которой является «обеспечение современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства».

Сегодня все образовательные учреждения Российской Федерации перешли на новый Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования.

Главная цель введения ФГОС – создание условий, позволяющих решить стратегическую задачу Российского образования – повышение качества образования, достижение новых образовательных результатов, соответствующих современным запросам личности, общества и государства.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Переход к введению ФГОС в образовательной организации ориентировал педагогический коллектив на разработку новых локальных актов, отвечающих требованиям ФГОС общего образования.

Администрация школы организовала деятельность творческой группы. Правда, в самом начале это была просто рабочая группа инициативных творчески работающих педагогов во главе с администрацией школы. Причем, все понимали, что разработкой нормативно-правовой базы дело не закончится, что предстоящий огромный пласт работы – впереди. Но просто собранные вместе люди еще не есть команда. Для того чтобы создать команду, надо работать над этим в системе каждый день. Для этого административной команде школы необходимо было совершить ряд действий:

- отобрать подходящих сотрудников, определить лидера;
- отрегулировать численность команды;
- совместно определить цели и задачи;
- обучить членов команды;
- объяснить, какие выгоды получит каждый в результате успешной деятельности команды;
- договориться о групповых правилах;
- определить основные направления работы и определить полномочия и ответственность каждого
- установить систему контроля и поощрять самоконтроль;
- обеспечить поддержание командного духа.

Однако менталитет учителя, как устойчивая совокупность психических, интеллектуальных, эмоциональных и культурных особенностей, препятствовал его объединению с коллегами в единую команду. В этом случае сохранялись целевые установки, запросы, ожидания учителя, и они не совпадали с целевыми установ-

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

ками, запросами, ожиданиями, возможностями и миссией педагогического коллектива в целом.

Для организации командного духа необходимо было учителей сплотить в единую команду. Начали мы свою работу с использования тренингов на взаимодействие в группе. Тренинги позволили решить следующие задачи:

- продемонстрировать преимущества командной работы;
- усовершенствовать общение в команде;
- освоить навыки обратной связи;
- усовершенствовать процессы принятия решений в команде;
- получить удовольствие от совместной работы.

Методами, которые использовались при организации работы команды, были:

- гибкое ролевое распределение;
- пример работы административной команды;
- сборы, проблемные совещания, круглые столы, конференции;
- обсуждение проблем, планов, результативности деятельности;
- стимулирование;
- методы развития и формирования командных эффектов, направленные на развитие командного духа и развитие навыков командной работы.

Действия, направленные на развитие командного духа являются неотъемлемой составляющей мотивации школы и направлены на решение следующих задач:

- усиление чувства «мы»;
- повышение лояльности персонала к организации;
- создание неформальных содержательных и полезных для школы отношений между сотрудниками;
- создание опыта высокоэффективных совместных действий;
- повышение мотивации на совместную работу;

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

- более глубокое понимание индивидуальных особенностей друг друга, развитие доверия между сотрудниками.

В школе активно внедряются такие методы развития командного духа как:

- совместный активный отдых членов команды;
- проведение праздников;
- представление работы команды на сайте школы.

Результаты мониторинга показали, что наши педагоги постепенно начали понимать ценность совместной работы и умение сотрудничать. В таком коллективе люди осознают и верят в то, что мысли, планы, решения и действия гораздо лучше, когда они осуществляются совместными усилиями. Педагоги безоговорочно верят в то, что «никто из нас так не хорош, как хороши все мы вместе». Команда постоянно изучает новые формы деятельности и адаптируется к переменам.

Школа – это открытая социальная педагогическая система, о которой чаще говорят как о сфере услуг, употребляя такие понятия, как конкурентоспособность, образовательные услуги.

В нашей педагогической команде нет возрастных «ям» - рядом с опытными учителями успешно работает талантливая молодежь. Коллектив владеет современными методиками и технологиями преподавания: успешно и творчески применяются АМО, исследовательский и проектный методы, модульное и проблемное обучение, информационно-коммуникативные, здоровьесберегающие и другие технологии, позволяющие разбудить мышление ребенка, стимулировать его интеллектуальное и личностное развитие.

Свой опыт работы члены команды демонстрируют перед учителями своей школы, коллегами района: открытые уроки, курсы повышения квалификации, участие в конкурсах профессионального мастерства, тематические педагогические советы.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

В ходе проведения исследования нами был отмечен рост инновационной активности в педагогическом коллективе, который проявлялся и ростом числа преподавателей в командной работе и интересом к инновационной деятельности, количеством проведения открытых мероприятий инновационного характера.

Команда, работа в команде, участники команды, командный дух – эти определения получили широкое распространение в последние годы. Способность работать в команде на современном этапе рассматривается как **базовая компетентность человека**, поскольку влияет на качество совместной работы и в то же время определяет результаты и успех работы.

Список литературы

1. Долгова В.И., Шумакова О.А. Психологические закономерности формирования инновационной культуры // Мир науки, культуры, образования. – № 1 (13). – 2009.
2. Жуковский И.В. Особенности создания педагогической команды. – М., 2005.
3. Светенко Т.В., Галковская Г.В. Инновационный менеджмент в управлении школой. – М.: АПК и ППРО, 2009.