**Командная работа субъектов образовательных отношений**

**в реализации Рабочей программы воспитания**

**Виноградова Валентина Анатольевна,**

**к.п.н., Заслуженный учитель РФ,**

**доцент АНО ДПО «ОИПО»**

Командная работа - это работать вместе даже тогда,

когда находишься на расстоянии друг от друга.

Идея команд росла и набирала силу в разных сферах человеческой деятельности начиная с 60-х годов 20 столетия. Для многих организаций идея командной работы казалась привлекательной, однако, не являлась фактором успеха.

В настоящее время понятия команда, работа в команде, участники команды, командный дух получили широкое распространение как такие качества работы, без которых ее уже практически невозможно представить. Способность работать в команде рассматривается как **базовая компетентность человека**, поскольку влияет на качество совместной работы и в то же время определяет результаты и успех работы. Процесс формирования сплоченной команды представляет собой создание такой рабочей атмосферы, когда работники ценят совместную работу и умение сотрудничать, осознают и верят в то, что мысли, планы, решения и действия гораздо лучше, когда они осуществляются совместными усилиями, верят в то, что «никто из нас так не хорош, как хороши все мы вместе».

Часто команда определяется как несколько человек, действующих совместно при выполнении какой-либо работы или деятельности. Другое, более сложное определение термина «команда»: это группа индивидов, которые распределяют между собой рабочие операции и ответственность за получение конкретных результатов. Члены команды взаимозависимы в работе, то есть для достижения разделяемых целей они нуждаются в работе других членов.

# Команду можно определить как группу людей, имеющих высокую квалификацию в определенной области и максимально преданных общей цели деятельности своей организации, для достижения которой они действуют сообща, взаимно согласовывая свою работу.

В системе образования, в условиях введения ФГОС реализации национального проекта «Образование», региональной программы воспитания и рабочих программ воспитания в образовательных организациях, управленческие команды, команды педагогов, работающие на уровне отдельных классов, команды педагогов, реализующих отдельные модули РПВ, команды родителей учащихся классов, детско-взрослые общности, создающиеся для реализации коллективных творческих дел, рассматриваются как важнейший ресурс в повышении качества обучения и воспитания, качества образования в целом.

Вместе с тем, несмотря на быстро возрастающее признание потребности в командной работе, ее возможности в образовательных организациях недостаточно используются.

Одной из причин является отсутствие четкого понимания руководителями образовательных организаций сущности команды, знания технологий их создания и использования в решении образовательных целей и задач. По этой причине мы часто оперируем такими понятиями как управленческая команда, называем командами творческие или проблемные группы, которые формально (то есть созданы и утверждены приказом по ОО) функционируют в наших организациях на основе взаимосвязи педагогов по какому-либо виду деятельности, направленной для выполнения определенных организационных задач. К ним в наших образовательных организациях можем отнести школьные методические объединения, рабочие или проблемные группы педагогов, объединенных решением профессиональной проблемы. Это могут быть творческие, экспериментальные лаборатории по апробации инноваций в обучении и воспитании и т.д.

В условиях реализации РПВ актуальность их деятельности сохраняется. Но остановлюсь на неформальных группах в образовательных организациях, которые могут создаваться в рамках реализации РПВ по инициативе, в первую очередь, классных руководителей и приобретать признаки команды, как результат и ресурс развития новых форм активности и коммуникаций между всеми субъектами образовательных отношений.

В данном контексте под командой мы понимаем объединение определенного количества педагогов, педагогов и родителей, педагогов, родителей и детей, имеющих общие цели, ценности и подходы к исполнению совместной деятельности, принимающих на себя ответственность за конечный результат. Суть такой команды состоит в общем обязательстве для всех ее участников, в понимании необходимости в продуктивном взаимодействии и взаимозависимости, в сотрудничестве, кооперировании способностей и индивидуального ресурса каждого члена команды в развитии личности ребенка.

Вижу реальную возможность в инициировании классными руководителями создания команд педагогов, работающих в их классах. Эффективность деятельности такой команды будет зависеть от ряда условий.

Во-первых, если классный руководитель организует обсуждение и согласование педагогами планируемых результатов отдельных учащихся, групп учащихся в соответствии их индивидуальными возможностями, образовательными потребностями и интересами, с учетом особенностей классного коллектива в целом. Если будут осуществлять образовательную деятельность на основе совместно принятых требований, норм и правил к условиям, необходимых для обеспечения позитивной динамики в развитии личности обучающегося.

Во-вторых, если все педагоги, работающие в классе, будут ориентированы на улучшение характера межличностных отношений между всеми субъектами образовательной деятельности, что обеспечит создание в нем психологически комфортной и безопасной среды как наиважнейшего условия развития личности ребенка.

В-третьих, если члены команды, имеющие общие цели и конструктивные отношения в решении проблем отдельных учащихся, групп учащихся или всего класса, будут готовы своевременному их обсуждению и решению.

В-четвертых, если каждый учитель-предметник примет на себя личную ответственность в реализации воспитательного потенциала содержания своего учебного предмета в развитии ценностных ориентаций, мировоззрения учащихся, функциональной грамотности и будет способствовать формированию социально и личностно значимых компетенций и качеств учащихся.

Для реализации данных условий, успешного развития команд педагогов и специалистов в классе необходимо:

- признать координирующую роль классного руководителя всеми субъектами образовательных отношений в классе;

- поддерживать устойчивые коммуникации на основе взаимоуважения, взаимоподдержки, взаимного доверия, общих профессиональных и гражданских ценностных ориентиров;

- содействовать созданию благоприятной, конструктивной атмосферы сотрудничества и открытой информированности друг друга;

- повышать членами команды уровень компетенций командной деятельности.

Только при соблюдении перечисленных выше условий, можно будет обеспечить эффективность деятельности педагогов и специалистов в решении задач обучения и воспитания, направленных на развитие личности учащихся в классных коллективах.

Традиционным, с одной стороны, направлением в деятельности классного руководителя остается работа с родителями. Он является посредником между семьей и школой, призван обеспечивать между ними продуктивное взаимодействие. Цель данного взаимодействия – создание условий для комфортной, радостной, счастливой жизни ребёнка, для развития его индивидуальности в общем доме «школа – семья».

Справедливо писал В.А. Сухомлинский, что без семьи, без помощи родителей нам не обойтись не только в изучении ребенка, но и во всех других делах. Поэтому в РПВ особое внимание  уделяется  работе с семьёй, так как воспитательные задачи нельзя решить без объединения усилий школы и семьи.

Огромный потенциал кроется в развитии коллектива родителей учащихся как единомышленников. Ю.А. Конаржевский писал, единомышленники – это не те, кто одинаково делает, а те, кто смотрят в одном направлении. Коллектив родителей класса как неформальная группа в перспективе может трансформироваться в команду, которая не задана извне, а определяется внутренними отношениями между родителями, классным руководителем и учащимися и может стать ресурсом в развитии на единой системе ценностей воспитательной среды в семье и в классе.

Для этого классному руководителю тоже необходимо обеспечить ряд условий.

1. В работе с родителями инициатива всегда должна исходить от классного руководителя. Необходимо с пониманием, уважительно относиться к тому, что родители заняты на работе, у них мало времени, но при этом, не от случая к случаю, а постоянно, используя имеющиеся сегодня виды коммуникаций, раскрывать сущность воспитания ребенка не только как родительскую обязанность, а как созидательный труд, в котором результат - личное развитие их ребенка, его успешное будущее, а у них - счастливая старость.

2. Классному руководителю необходимо быть последовательным в достижении цели своей работы с родителями и четко объяснять, почему он делает то, что делает – это ключ к мотивации родителей к совместной деятельности. Родители должны понимать цели своего участия в школьной жизни своего ребенка, осознавать свою роль в качестве равноправного партнера педагогов и классного руководителя в обучении и воспитании, принимать на себя личную ответственность за создание воспитывающей среды в семье и в школе.

3. В основе сотрудничества родителей и классного руководителя лежит хорошее, продуктивное общение.

Как обеспечить хорошее общение?

- Быть в общении открытым, искренним, тактичным, понятным и задавать такой же тон общения родителям;

- уметь слушать и слышать. Прежде чем предлагать собственные предложения по организации классных дел, послушайте пожелания, суждения, мысли родителей обсудите их и вместе найдите оптимальный вариант решения на благо ребенка.

- В наши дни существует так много способов достичь друг дуга. Используйте наиболее удобные и подходящие как вам, так и родителям инструменты коммуникаций, будь то электронная почта, чат, телефонный звонок или личное общение.

- Поощряйте неформальные встречи за чашкой чая, на природе, в спортивном зале, что обеспечит сближение родителей, позволит выявить у них интересы, хобби, предпочтения, что можно использовать в организации внеурочной деятельности школьников.

4. Мы все разные, у нас у всех разные сильные стороны, страсти и слабости. В работе с родителями мы должны руководствоваться этим принципом и объединять их в команды на учебный год исходя из их сильных сторон, которые образуют совокупный набор навыков для выполнения совместной работы. Пока каждый вносит свой вклад, привнося в команду свои сильные навыки, не следует останавливаться на их слабостях.

5. Важно с самого начала создания коллектива родителей класса, в котором могут на учебный год образоваться ряд команд, для планирования, организации и проведения классных дел для учащихся, установить правила команд и правила для коллектива родителей. Правила необходимо устанавливать заблаговременно, согласовать и принять, и тогда они гарантируют успех и продуктивность команд, обеспечивают безопасность, психологическую комфортность, предупреждают конфликты.

6. Признавайте, поощряйте, благодарите родителей за инициативу, интересную идею, организацию коллективного дела, за активность в работе классного родительского комитета, за успехи их детей своевременно, не откладывайте это на конец учебного года или уровня образования.

7. Культивируйте нормы и правила командной работы, но прежде, чем принимать решение о комадообразовании среди родителей, изучите и оцените какие проблемы и задачи предстоит решить каждой команде, готовы ли они их решать, если нет – то учите коллективным способам их решения, тренируйтесь вместе с ними.

Навыки командной работы педагогов, классных руководителей и родителей обеспечат условия для их развития у учащихся. Общим инструментом культивирования норм командной работы должны стать КТД детско-взрослых общностей. Их командная работа по проектированию и реализации КТД будет естественным образом способствовать развитию базовой компетентности современного человека – хотеть и уметь работать в команде!