

# **«Эффективная команда педагогов»**

Проект подготовила  
Носова Людмила Николаевна

**Проект подготовлен в рамках модуля «Технология проектной  
деятельности»  
дополнительной профессиональной программы  
«МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ (кадровый резерв)»**

## **Актуальность проекта**

- **Педагогическая деятельность - это профессиональная активность педагога, в которой с помощью разных средств влияния на обучающихся реализуются задачи обучения и воспитания. Эффективная педагогическая деятельность возможна только на основе активного внедрения инновационных технологий в практику обучения и воспитания школьников путем формирования профессиональных команд педагогов образовательного учреждения.**
- **«Командная работа – это способность вместе двигаться к единому видению. Это способность управлять индивидуальными талантами в организационных целях. Это топливо, которое позволяет обычным людям достигать необычайных результатов» — Эндрю Карнеги.**
- **Никитин Г.С. «Вместе мы можем больше»**

# **Анализ ситуации**

**На сегодняшний день в школе не создана организационная форма эффективной деятельности педагогов по участию в управлении организационным развитием школы.**

**У 26 % педагогов по данным анкетирования выявлена боязнь инноваций, у 47% выявлено отсутствие умения работать в команде, у 20 % наблюдается низкая мотивация к изменениям, у 6% выявлен синдром профессионального выгорания.**

**Недостаточное участие и отсутствие призовых мест в мероприятиях, предусматривающих командное участие:**

**-школьных-33%**

**-районных-20%**

**-в региональных-6.7%**

**-в федеральных-0%.**

**Всё это следствие несогласованности между новыми требованиями и отсутствием в школе организационной культуры командной работы.**

# Противоречие

**Потребность системы образования в эффективных профессиональных педагогических командах**

**Недостаточность имеющихся форм и средств их формирования**

**Профессиональный стандарт педагога требует готовности к переменам, мобильности, способности к нестандартным трудовым действиям**

**Педагоги не готовы к внедрению инноваций, выполняют только основные должностные обязанности учителя.**

**Необходимо осуществлять управление образовательным процессом через реализацию инновационных проектов**

**Школа не выиграла ни одного проекта, т.к. педагоги не готовы работать в командах.**

# Проблема и цель проекта

**Проблема** : отсутствие в педагогическом коллективе команды единомышленников, способных работать вместе, решая профессиональные задачи, и эмоционально поддерживать друг друга в разных жизненных ситуациях.

**Цель**: создание условий для формирования педагогических команд, субъекты которых связаны общностью целей, развитым чувством «мы», ценностями педагогического труда.

# Концептуальная идея проекта

Команда педагогов школы - это не просто группа людей, это группа, действующая сообща, обладающая необходимыми профессионально-деловыми качествами, имеющая необходимую подготовку для выполнения не только частных задач в рамках своего функционала, но и общих задач за пределами должностной инструкции путем работы в группе для достижения общих целей и результатов.

# Целевые ориентиры

**Цель** : создание условий для формирования педагогических команд, субъекты которых связаны общностью целей, развитым чувством «мы», ценностями педагогического труда.

## **Задачи:**

1. Провести диагностику способностей к командной работе, выявить лидера.
2. Разработать инструментарий (тренинги и деловые игры) для сплочения коллектива.
3. Направить на обучение педагогов, не умеющих работать в команде.
4. Разработать критерии материального и нематериального стимулирования членов команды.

## Ожидаемые результаты

1. С помощью диагностики получен перечень дефицитов (см. План работы).
2. Разработаны программы тренингов и деловых игр для сплочения коллектива.
3. Группа педагогов обучена работе в команде на площадках ГБОУ ДПО НИРО.
4. Внесены изменения в локальный акт «Положение о стимулирующем фонде в образовательной организации» в части поощрения членов педагогической команды (локальный акт принят в новой редакции).



# План проекта.docx

# Управление проектом

**Руководитель проекта  
(директор)**

```
graph TD; A[Руководитель проекта (директор)] --> B[Руководитель 1 рабочей группы (психолог) Задача 1,2]; A --> C[Руководитель 2 рабочей группы (заместитель директора по УР) Задача 3]; A --> D[Руководитель 3 рабочей группы (заместитель директора по ВР) Задача 4];
```

**Руководитель 1  
рабочей группы  
(психолог)  
Задача 1,2**

**Руководитель 2  
рабочей группы  
(заместитель  
директора по УР)  
Задача 3**

**Руководитель 3  
рабочей группы  
(заместитель  
директора по ВР)  
Задача 4**

# Возможные риски и пути их преодоления

<i>Риски</i>	<i>Минимизация рисков</i>
1. Нежелание педагогов участвовать в диагностиках и деловых играх	Разъяснение о необходимости психологических диагностик
2. Сопротивление педагогов (нежелание ехать на обучение)	Разъяснения педагогам о необходимости изменения. Введение дополнительных стимулирующих мер
3. При большой занятости педагогов дополнительная нагрузка отрицательно скажется на желании их участвовать в проекте	Целенаправленная работа по мотивации педагогов: создание системы морального и материального стимулирования участников проекта

# Бюджет проекта

список литературы.docx