

Командообразующий принцип в работе образовательных организаций

Шульга Татьяна Ивановна
ДОКТОР ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР,
ЗАВ. КАФЕДРОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ
МОСКОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ОБЛАСТНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Управление процессом отношений между людьми

- Рабочая задача – поддерживать детей, родителей и персонала институций не может быть полностью спланирована, потому что невозможно предвидеть все влияния, изменения, кризисы – человеческий ум и социальные системы слишком сложны. Поэтому неуверенность и тревожность сопровождают каждый шаг в процессе.
- Метод работы – координирование случая основывается на индивидуальной связи между педагогом и ребенком. Бюрократический способ управления неэффективен. Административная рамка очень важна, но само управление отношений основывается на других принципах.
- Существует изоморфность процессов – если педагогами управляются бюрократически, они не могут поддерживать детей или родителей на основе индивидуальной связи, они будут чиновниками.

Что работает: Основанные на участии методы управления

- Управление качеством работы на принципе команды (teamwork).
- Профессиональная супервизия – обсуждение работу по случаям с более опытным профессионалом в контексте индивидуальной рабочей связи.
- Обучение – формирующее, а не информирующее (действие – переживание – осмысление).
- Рефлексивная практика – рабочие события которые повышают осознание собственной практики через анализ трудных моментов.

Дилеммы применения этих способов управления

- Они подходящи для более автономных людей с профессиональным самосознанием
- Делают услуги дороже
- Медленно создаются, требуют поддержки все время.
- Очень легко скатиться к иммитации.
- Применить „чужие модели” невозможно, они созданы в конкретной ситуации конкретными людьми в контексте специфической культуры отношений между людьми. Можно взаимодействовать идеи, общие принципы технологии, остальное все время изобретаем.

Создание команды в организации

- **Командообразование, или тимбилдинг** ([англ. Team building](#) — построение команды) — термин, обычно используемый в контексте и применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы [команды](#). Идея командных методов работы заимствована из мира спорта и стала активно внедряться в практику менеджмента в 60 - 70 годы XX века. В настоящее время тимбилдинг представляет собой одну из перспективных моделей корпоративного менеджмента, обеспечивающих полноценное развитие компании, и является одним из наиболее эффективных инструментов управления персоналом. Командное строительство направлено на **создание групп равноправных специалистов различной специализации**, сообща несущих ответственность за результаты своей деятельности и на равной основе осуществляющих разделение труда в команде.
- Цель тимбилдинга. Улучшение психологической атмосферы, раскрытие творческого потенциала или же кардинальное изменение механизма взаимодействия и требуют совершенно разных подходов.
- Доверять формирование взаимоотношений в Вашем коллективе стоит лишь опытным и проверенным профессионалам, иначе результат может оказаться прямо противоположным.
- Индивидуальный подход. Ни один тренинг, касающийся взаимоотношений, невозможно прописать по шаблону. Даже безотказно работающие модели должны иметь возможность подстраиваться под конкретный коллектив.

Процесс построения команд

- Эффективный процесс построения команды основан на понимании целей, для которых нужна команда, регулярной оценке профессионализма персонала, а также укреплении навыков разрешения и предупреждения конфликтов. Руководителям, начинающим процесс развития команд в организации, важно избавиться от некоторых стереотипов и заблуждений относительно командного стиля работы, динамики взаимоотношений в команде, коллективной ответственности и сплоченности.

Продолжение

- Команда - это не просто группа людей. Это группа, действующая сообща с целью достижения результатов, к которым стремится каждый человек из группы. Потенциал команды гораздо выше потенциала групповых или индивидуальных усилий. Благодаря этому потенциалу самый заурядный проект, находящийся на грани краха, может дать блестящие результаты.
- Работа в команде позволяет использовать усилия, навыки, способности и творческие возможности всех, кто участвует в проекте. Команда дает возможность работать сообща, действуя при этом гибко и эффективно.

ЦЕЛЬ команды

- Люди в группах различаются по возрасту, полу, образованию, культуре, верованиям и ценностным ориентациям. Возрастание индивидуальных различий работников требует от членов команд развития таких важных навыков, как способность работать с людьми, принадлежащими к другим большим социальным группам (расовым, этническим, религиозным и т. д.). Кроме того, командная работа требует использования в работе множественных трудовых навыков, а не только умения выполнять одну-две конкретные операции, что способствует личностному и профессиональному росту персонала, а в результате -- к увеличению потенциала организации в целом.

Основными факторами для создания команды являются:

- -необходимость повышения скорости принятия решений. Обеспечение большей гибкости организационной структуры;
- -возрастание сложности деятельности. Усиление значения специализации и, как следствие, необходимость повышения качества взаимодействия;
- --увеличение нагрузки (информационной, эмоциональной, физической), что приводит к необходимости развития системы дублирования, взаимопомощи и взаимозаменяемости.
- У каждой команды существует свой профессиональный почерк, имеются свои специфические внутрикомандные (внутригрупповые) отношения:
- -при наличии команды из управленческой среды уходит стиль работы в виде затяжных и часто безрезультативных совещаний. Короткие деловые рабочие встречи - первый показатель командного стиля работы;
- -практически снимается вопрос об исполнительской дисциплине, ибо работает морально-психологический механизм «взаимной ответственности» (взаимозависимости через общую ставку) и т.д.
- В отличие от просто группы, объединенной по принципу «приказ-подчинение», команда является органическим ядром, живой социальной организм, обладающая социально-психологической общностью .

ТИПЫ КОМАНД

- 1) занимающиеся подготовкой рекомендаций. Это проектные группы, группы по качеству или безопасности. В деятельности команд такого рода должны всегда присутствовать быстрое и конструктивное начало и разработка итоговой формулировки, чтобы их рекомендации могли бы быть внедрены;
- 2) занимающиеся непосредственной подготовкой чего-либо. Деятельность такой группы, как правило, не имеет временных ограничений. Для эффективного руководства ею важно концентрироваться на производительности команды;
- 3) управляющие процессом. Для такого рода команд важно, чтобы они правильно идентифицировали поставленные перед ними конкретные цели, которые отличаются от целей организации в целом.

КОМАНДООБРАЗУЮЩИЙ ПРИНЦИП В РАБОТЕ СПЕЦИАЛИСТОВ

- НЕЗАВИСИМОСТЬ,
- СОГЛАСОВАННОСТЬ,
- ВЗАИМОПОМОЩЬ,
- ДОВЕРИЕ,
- УМЕНИЕ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ,
- СПОСОБНОСТЬ К РЕФЛЕКСИИ,
- РАБОТА НА РЕЗУЛЬТАТ, КРЕАТИВНОСТЬ

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНАЯ ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ РАЗЛИЧНЫХ ВЕДОМСТВ, ОБЛАДАЮЩИХ РАЗНЫМИ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРАКТИКАМИ

- **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИЕМОВ МНОГОПРОФИЛЬНОГО КОМАНДНОГО МЕТОДА (СПЕЦИАЛИСТЫ ОПП, СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, МИЛИЦИИ, ОБРАЗОВАНИЯ, КДН И ЗП, ППМС Центров, ЦЕНТРОВ помощи семье и детям и т.д.)**
- **МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ РАЗНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРАКТИК ДЛЯ РАБОТЫ С СЕМЬЕЙ, воспитывающей ребенка с ОВЗ;**
- **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА МНОГООСЕВОЙ ОЦЕНКИ ПСИХИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА И ЕГО НАРУШЕНИЙ**

План работы команды специалистов с детьми и родителями семей, имеющих проблемы, проживающих в неблагополучии

- **Обсуждение проблем семьи и выделение главной проблемы, затрудняющей нормальные внутрисемейные отношения.**
- **Разработка и проведение реабилитационных программ специалистов с семьей.**
- **Включение членов семьи в реабилитационное пространство.**
- **Обсуждение изменений, произошедших у ребенка за период работы с семьей.**
- **Повышение педагогической компетенции родителей.**
- **Организация сотрудничества семьи с институтами социализации.**
- **Работа с социальными сетями семьи.**
- **Анализ изменений быта и заботы о ребенке в семье.**
- **Обсуждение вклада каждого члена семьи в общие изменения образа жизни семьи.**
- **Планирование новых перспектив жизни семьи.**

ЗАДАЧИ

- Создание междисциплинарной команды (межпрофессиональной) для работы с неблагополучными семьями
- Усиление ответственности за защиту прав детей в семье
- Активность деятельности органов опеки и попечительства
- Направление усилий органов опеки и попечительства на работу с кровной семьей и использование возможностей для оставления ребенка в своей биологической семье
- Создание учреждения, в котором собраны специалисты по работе с неблагополучной семьей
- Внедрение новых технологий работы с неблагополучными семьями
- Определение порядка взаимодействия специалистов разных ведомств
- Регулярные встречи специалистов с анализом и мониторингом ситуации на территории

«РОДИТЕЛЬСКИЙ КЛУБ»

В основе функционирования Клуба лежит специально разработанная программа, методически продуманный цикл творческих занятий, цели которых, используя различные способы :

- развить большую уверенность в себе, помочь узнать родителям и детям свои слабые и сильные стороны, выявить проблемы в общении между собой, улучшить детско-родительские отношения;
- выбрать оптимальные требования и условия воспитания благоприятного психологического и творческого развития ребёнка; - помочь в решении проблем, связанных с отклонением в поведении детей и подростков.

СТРАТЕГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ

- **1. АНАЛИЗ ЖИЗНЕННЫХ СИТУАЦИЙ**
- **2. РАБОТА СО СЛУЧАЕМ (case-study)**
- **3. МОЗГОВОЙ ШТУРМ**
- **4. КОММУНИКАТИВНОЕ ОБЩЕНИЕ**