

Умарова Саян Халимовна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова»

г. Грозный, Чеченская Республика

DOI 10.31483/r-100781

УСПЕХ В МУЛЬТИПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЕ

***Аннотация:** статья посвящена опыту подготовки молодых специалистов к работе в мультипрофессиональной команде. В статье поднимаются вопросы создания в школе мультипрофессиональной команды, под которой понимается педагогический персонал с разными профессиональными квалификациями и компетенциями. Созданию такой команды способствует совместная проектная деятельность.*

***Ключевые слова:** мультипрофессиональная команда, коллективная работа, педагогический персонал, методы оценивания.*

Команда – это небольшая группа людей, чьи навыки дополняют друг друга и которые привержены общему делу, общим целям, достижению результатов и общему подходу к работе, привлекая друг друга к ответственности.

Достичь большего вместе – мультипрофессиональное сотрудничество начинается в учебном процессе.

На основе командной работы можно получить новое качество преподавательской работы в школе. Необходимы профессиональные компетенции преподавателей различных учебных предметов и специальных педагогически квалифицированных преподавателей.

В процессе совместной работы (и неформального общения) удачно созданная или самопроизвольно сформировавшаяся команда из уважающих друг друга специалистов достаточно быстро превращается в сплоченный жизнеспособный коллектив с общей целевой установкой, единой системой ценностных ориентаций и, как правило, с высоким профессиональным уровнем.

Аспекты успешного сотрудничества. Коллективная работа:

1. Каждый/ важен и привносит компетенции!

– команды превосходят отдельных людей только в том случае, если они позволяют различным взглядам и поведению стать новыми общими идеями;

– командная работа становится эффективной, когда компетенции членов команды дополняют друг друга.

2. Каждый/ чувствует себя ответственным!

– для общения, продвижения совместных проектов, соответствующих результатов.

3. Каждый/ придерживается соглашений, заключенных в команде!

– точное распределение задач, планирование, рамки и цели, своевременные указания на неожиданные трудности.

Мультипрофессиональные команды активно работают в школах, в этих командах работают люди с различными образовательными направлениями, поэтому специальные знания на разных уровнях, которые служат не только для передачи опыта, существуют. Это происходит не в свободной последовательности, а в постоянном согласовании и отражении собственной деятельности и происходящих процессов при условии, что каждый член команды, независимо от профессии, в равной степени несет ответственность.

Чтобы мультипрофессиональные команды могли успешно работать, должны быть созданы условия, которые в целом применимы к командам:

– структура команды должна быть четкой;

– члены команды должны быть интегрированы в работу команды;

– командная работа должна поощряться руководством школы.

В неоднородно составленных учебных группах, в которых обучаются учащиеся обычных школ с особыми потребностями, мультипрофессиональная команда состоит из учителей обычных школ, учителей специального образования и педагогического персонала. Команды относительно небольшие, от трех до семи человек.

На собраниях команды все члены команды в равной степени участвуют в процессе принятия решений. Достигнуты договоренности о распределении за-

дач для каждого отдельного члена команды. Например, уточняется, кто назначает учащемуся определенные задачи в недельном расписании или, кто работает индивидуально с определенными учениками или группами в выбранных подблестях. Кроме того, все учащиеся совместно рассматривают возможность поддержки.

«Официальные» встречи команды проводятся в школе еженедельно, чтобы каждый член команды всегда был в курсе текущих событий, вопросов и проблем.

Дополнительные встречи в «полу-приватной» атмосфере оказались очень позитивными для доверительного сотрудничества в команде. Например, члены команды регулярно встречаются за «легким ланчем», поочередно в доме одного из членов команды, обсуждают самые различные вопросы, обнаруживают сходства, не только с точки зрения школы, а затем возвращаются к профессиональным занятиям, к обсуждению актуальных тем. Этот обмен создает очень теплые отношения между членами команды, что, в свою очередь, способствует доверию и стабильности при работе в команде.

Существуют четкие распределения задач и работы, ориентированные на компетентность. Сильные стороны отдельных членов команды дополняют друг друга.

Педагогические сотрудники работают полный рабочий день и сосредоточены на «социальном обучении». Посредством интернета и социально-образовательных предложений во время проектов они также работают с учителями в утренние часы. Этот подход гарантирует, что образовательные заказы будут выполнены, востребованы и поощрены, а социальное сопровождение будет оптимизировано. Тесное сотрудничество между членами команды также оказывает положительное влияние на учащихся: у них есть несколько контактных лиц, и они используют модель, чтобы узнать, как хорошо может работать команда.

Руководство школы способствует командной работе, планирует для них обязательное время в течение недели, передает команде ответственность за всю

работу, но в то же время само отслеживает отчеты команд и тем самым знает, в каких местах конкретно необходимо работать с командой над ее дальнейшим развитием.

Руководству школы и коллегам известны вопросы, связанные с управлением командами:

- на какие аспекты нужно обращать особое внимание при формировании команд?
- как можно продвигать продуктивную командную работу?
- какие стили лидерства поддерживают командную работу?
- что делать, если в коллективе возникают конфликты?
- как можно поощрять сотрудничество между несколькими командами в школе?

Процессы оценивания проводятся регулярно на образовательных конференциях для всех команд. К методам оценивания относятся, например, взаимное наблюдение на уроках, ведение дневника или проведение анализа случая и исследовательской работы в рамках проекта, ориентированного на практику.

Список литературы

1. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д.Ф. Фролов, Т.М. Грабенко; под ред. Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой. – СПб. Речь, 2010. – С. 20–21.
2. Пугачев В.П. Управление персоналом организации: учебник / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2009. – 279 с.
3. Розанова В.А. Психология управленческой деятельности / В.А. Розанова. – М.: Экзамен, 2009. – 192 с.
4. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М.: Интел-Синтез, 2010. – 368 с.