



Интерактивная инновационная площадка молодых педагогов «Новые стратегии успеха в современном образовании»

Программа вебинара

«Стратегия teamwork (командная работа)».

Дата, время:

05 декабря 2016 г., 16.00.-16.45.

Ведущие:

А.А. Акулова,
Е.А. Бекетова,
А.Н. Максимова,
А.А. Медведева

Программа вебинара

1. Принципы организации работы в команде.
2. «Клуб молодых педагогов»: команды проектов.
3. «Командный подход» в организации международной молодёжной ассамблеи.

План ведения

1. Принципы организации работы в команде

Добрый день, уважаемые участники!

Мы продолжаем серию вебинаров, посвященных теме «Стратегии восхождения к успеху». Тема сегодняшнего вебинара «Стратегия teamwork (командная работа)».

Так как в нашей гимназии немалое внимание уделяется проектной деятельности, то имеет смысл поговорить и о стратегии командной работы, т.к. для каждого проекта создается команда. В процессе подготовки к проекту и реализации каждого проекта учителя объединяются в команду, каждый член которой выполняет определенные функции и выступает в таких ролях, как ведущий менеджер, менеджер мероприятия, участник.

Организация эффективной командной работы начинается с организации хорошей команды. Но не всякая группа людей, работающих вместе, может называться командой. Команда – это небольшое число людей с взаимодополняющими умениями, связанных единым замыслом, стремящихся к общим целям и разделяющих ответственность за их достижения.

В команде интересы каждого вторичны. Каждый член команды должен иметь высокий профессиональный уровень, уметь принимать решения и эффективно взаимодействовать с другими людьми.

Члены команды зависят друг от друга, точнее, работа одного зависит от работы другого. Поэтому в команде имеют место равноправие и постоянный обмен информацией. Члены команды разделяют ответственность за достижение цели друг с другом.

Существует такой феномен как командная подотчетность – это определенные обещания, которые порождают доверие и гарантируют достижение результата.

При работе в команде важны такие понятия, как сотрудничество, единые цели, творчество, лидерские качества и коммуникация, конечно же, квалификация, умение работать с информацией.

К огромному сожалению менеджеров, невозможно взять и моментально собрать хорошую команду. Для этого группа совместно работающих людей должна пройти в своем развитии ряд важных этапов. **Вот как происходит организация команды:**

1. Адаптация – происходят взаимное информирование и анализ задач. Люди осторожно общаются друг с другом, образуются пары и тройки. Они как будто бы проверяют друг друга и вырабатывают нормы и принципы взаимоприемлемого поведения, следствием чего является некоторая настороженность в коллективе. Эффективность командной работы на данном этапе низкая.

2. Группирование – создаются небольшие подгруппы по симпатиям и интересам. Выявляются несовпадения личной мотивации и целей командной работы. Также на данном этапе происходит распределение ролей.

3. Кооперация (нормирование) – члены команды осознают свое желание работать над решением задачи. Это открытое и конструктивное общение впервые возникает вместе с местоимением «мы». Разрабатываются нормы и принципы взаимодействия в команде. Возникает ощущение доверия, межличностное общение находится на высшем уровне.

4. Функционирование – это стадия принятия решений для конструктивного решения задач. У каждого появляется своя роль. Команда открыто проявляет и разрешает конфликты. Теперь уже можно говорить об истинной команде, имеющей единые для всех членов коллектива цели, совместную деятельность по достижению этих целей, наличие хорошей и адекватной организационной структуры, хороший психологический климат. Организация эффективной командной работы на этом этапе может считаться успешно завершённой.

5. Роспуск команды. По завершении проекта, команду проекта расформируют.

Повышение эффективности работы команд путем распределения функциональных и командных ролей.

Подбирая людей в команду, мы, как правило, осуществляем свой выбор, исходя из имеющихся у них навыков, знаний и опыта. Но для достижения командной эффективности важны не только навыки, знания и опыт, но в равной степени личные качества и личностные характеристики членов команды.

Когда люди работают в составе одной группы или команды, каждый из них выполняет роли двух типов: **функциональную**, базирующуюся на профессиональных навыках и практическом опыте, и командную, в основе которой лежат личностные особенности. **Командную роль** можно рассматривать как характеристику качества применения индивидуальных навыков и опыта, составляющих содержание выполняемой функциональной роли.

Выделяют девять командных ролей. Исследования показали, что каждый член команды играет не одну, а часто две, даже три или четыре командные роли. Необходимо отметить, что их можно считать в равной степени важными для эффективности командной работы, при условии, что они используются в команде в надлежащие периоды времени и наилучшим образом. Например, в тот период, когда команда только приступает к рассмотрению проблемы или разработке проекта, прежде всего, требуются инновационные идеи (нужен мыслитель), за которыми следует необходимость оценки того, как эти идеи могут быть воплощены в практические действия и выполнимые задачи (исполнитель). На этих этапах успех достигается при условии, что в команде имеется хороший координатор (председатель), в задачу которого входит обеспечение наибольшей

отдачи от членов команды в нужное время. Движущие силы и стимулы команда обретает благодаря активности энергичного формировщика. Когда возникает необходимость в проведении сложных переговоров с другими группами, большое значение приобретают качества, которыми обладает исследователь ресурсов. Чтобы сдерживать чрезмерные проявления энтузиазма, отвлекающие от главных направлений деятельности команды, в ее составе должен быть оценщик.

Всевозможные источники трений и недоразумений между членами команды устраняются коллективистом, а благодаря наличию специалиста команда имеет в своем распоряжении редко встречающиеся навыки и знания, в которых периодически возникает необходимость. Роль доводчика состоит в том, чтобы не упускать из виду даже мельчайшие детали реализации принимаемых решений и добиваться последовательного выполнения всех намеченных действий.

Командные роли

Командная роль	Необходимые личные качества и вклад в деятельность команды	Допустимые недостатки
Мыслитель	Творческая направленность, богатое воображение, неординарность мышления. Стремление к новаторству. Источник оригинальных идей для команды	Недостаточность опыта межличностного общения. Психологическая неустойчивость. Может долго задерживаться на рассмотрении «интересных идей»
Исполнитель	Претворяет идеи в практические действия. Превращает решения в легко выполнимые задания. Вносит упорядоченность в деятельность команды	Недостаточная гибкость. Непринятие фантастических идей. Неприязнь к частым изменениям планов
Доводчик	Усердие и добросовестность. Следит за тем, чтобы задания выполнялись полностью. Отслеживает своевременность выполнения заданий	Чрезмерная обеспокоенность состоянием дел. Склонность к внутренним переживаниям. Нежелание перепоручать свои обязанности. Неприятие несерьезного отношения к его обязанностям со стороны других
Оценщик	Исповедует беспристрастный критический анализ ситуации, проницательность в оценках. Точность суждений, стремление рассматривать все возможные варианты решения. Недооценка факторов стимулирования и воодушевления	Недостаточность вдохновения и творческого воображения. Способность подавлять инициативу других
Исследователь ресурсов	Владение искусством проведения переговоров, разнообразие контактов. Талант импровизатора, изучает благоприятные возможности. Энтузиазм, коммуникабельность	Теряет интерес по мере угасания энтузиазма. Перескакивает от одной задачи к другой. Нуждается во внешнем давлении
Формировщик	Постоянная ориентированность на решение поставленной задачи; стимулирует работу всей команды. Способствует реализации принятых решений; побуждает сотрудников работать интенсивнее. Энергичность, стремление к превосходству и работе с полной отдачей сил	Легко переходит в состояние раздраженности и разочарования. Импульсивность и нетерпеливость. Нетерпимость к нечетким формулировкам и нерешительности в поведении
Коллективист	Способствует гармонизации отношений в команде и устранению разногласий. Внимательно выслушивает собеседника;	Нерешительность в кризисных ситуациях. Стремление избегать обострения ситуаций. Может

	опирается на мнения других. Чуткость, отсутствие чрезмерной самоуверенности	воспрепятствовать совершению действий в решающий момент
Председатель	Четко формулирует цели; хорошо выполняет функции ведущего во время дискуссий. Способствует эффективному принятию решений. Имеет хорошие коммуникативные навыки; социальный лидер	Может производить впечатление человека, склонного к манипуляциям. Склонность к переложению своих обязанностей на других. Может приписывать себе заслуги всей команды
Специалист	Обладает редко встречающимися навыками и знаниями Целеустремленность и способность концентрировать усилия. Инициативность и способность всецело отдаваться работе	Полезен только в узкопрофессиональной сфере. Зачастую имеет слабые коммуникативные навыки. Часто «за деревьями не видит леса»

Принципы организации успешной и эффективной командной работы.

Можно говорить о некоторых признаках организации хорошей команды. В ней участники считают себя частью рабочей группы. Соблюдается баланс между эффективной командной работой и сотрудничеством. Члены группы чувствуют себя компетентными, выполняют задания самостоятельно и несут ответственность за их выполнение. Между ними идет непрерывная дискуссия для улучшения сотрудничества и повышения эффективности командной работы. Каждый человек свободно предлагает свои идеи и критикует других.

Члены команды знают о заданиях друг друга и имеют представление о талантах и способностях каждого, что означает интерес и уважение друг к другу. В воздухе царит атмосфера открытой и конструктивной коммуникации, все идет на открытый диалог. Информация постоянно, быстро и целенаправленно передается друг другу. Имеют место открытость внешнему миру и организация конструктивного сотрудничества с другими командами.

Цели, стоящие перед командой.

Цели должны быть четкими, сфокусированными и непременно создавать представление о методах работы и задачах, которые приведут к успеху.

Если формирование целей осуществляется самими участниками, следует учитывать, что цели должны представлять собой продуманную и реальную основу для задач и методов, а не простой перечень предписаний, логически следующих из профиля организации. Более того, вопросы творчества и самоуправления также вносят существенный вклад в эффективность процесса постановки задачи и ее решения командами.

Отношение к конфликтам и способы их разрешения.

Вопреки распространенному заблуждению, в слаженных командах тоже происходят конфликты. Что же их отличает?

В первую очередь - восприятие конфликта участниками. Эффективная команда, как правило, относится к конфликтам как к рабочим моментам, рассматривая их, скорее, как возможность решить какой-то вопрос. Несогласие человека с общим мнением воспринимается спокойно, обсуждаются его причины, и находится совместное решение.

Если же группа работает не слишком эффективно, то любая конфликтная ситуация воспринимается как серьезное препятствие на пути к достижению цели. Следовательно, если кто-то имеет "особое" мнение, он, скорее всего, будет держать его при себе. Причиной этому может быть боязнь критики или негативного отношения со стороны других или предыдущий неудачный опыт высказывания своей точки зрения. А в сложных случаях человек "придерживает" свое мнение при себе и для того, чтобы дать возможность другим совершить ошибку, показать собственную некомпетентность или невнимательность.

Однако то, что о проблеме не говорится, не означает, что она исчезает. В какой-то момент ситуация может обостриться до предела, - и тогда вышедший наружу конфликт действительно грозит стать неуправляемым и повлечь за собой серьезные последствия.

Способы принятия решений.

Как правило, слаженные команды избегают формальных способов принятия решений – голосования, передачи права решения одному из них и т.д. Решение вырабатывается и принимается в ходе обсуждения, причем оно, как правило, происходит живо, без излишнего напряжения и затянутости.

В случае низкой эффективности групповой работы вопрос часто решается формальным голосованием. Если же по каким-то причинам завязывается дискуссия, она часто превращается не в обсуждение рабочих вопросов, а в "перетягивание каната", в котором побеждает не обязательно наиболее компетентный. Скорее, это будет тот, кто хочет произвести больший эффект на окружающих или имеет более высокий уровень агрессивности (а иногда и то, и другое вместе). У других участников часто при этом возникает чувство скуки, затянутости обсуждения, напрасно потерянного времени. После принятия решения всегда остаются недовольные, которые либо не хотят выполнять намеченные "ими" планы, либо не до конца понимают, что они должны делать.

Особенности обратной связи.

Обратная связь в команде присутствует постоянно, причем как позитивная, так и негативная. Критика обычно не имеет личной направленности (т.е. критикуется не человек, а его действия), искренна, и в общем обыденна, воспринимается не как ЧП, а как рядовое событие. Кроме того, члены команды сами стремятся получить обратную связь как от коллег, так и от самого процесса работы и достижения результатов, сравнивая, анализируя и оценивая качество.

В группах с низким "командным духом" позитивная обратная связь практически отсутствует, хвалить и обращать внимание на достижения не принято. Зато критика часто бывает распространена, носит неконструктивный характер и имеет тенденцию "переходить на личности". Именно поэтому в некоторых случаях группа, "защищаясь" от негативной критики, налагает вето на обратную связь между участниками вообще. Результат выполняемой работы неизбежно ухудшается, что порождает новый виток проблем.

Итак, как уже было сказано выше, в нашей гимназии большое внимание уделяется проектной работе, а соответственно, и командной работе. Сейчас я передаю слово коллегам, которые на примере проектов, осуществляемых в нашей гимназии, рассмотрят стратегию командной работы.

2. «Клуб молодых педагогов»: команды проектов

«Клуб молодых педагогов» гимназии №40 – это команда талантливых, ярких, успешных педагогов, которые не боятся брать на себя ответственность, ставить амбициозные задачи и выполнять их. Наш Клуб стал площадкой старта для многих проектов, которые смогли стать реализованными только благодаря нашей сплоченности и слаженности в достижении поставленных целей.

Наша клубная деятельность проходит интересно и плодотворно, новые коллеги приходящие в нашу гимназию, с легкостью вливаются в процессы адаптации, становясь членами нашей команды.

Участниками клуба было реализовано множество межкультурных проектов по обмену, проектов по лингвонаправлению, а также нам удалось осуществить ежегодные «Недели национальных культур и языков других стран», «Недели молодых педагогов», проекты интегрированных уроков «Путешествия по книгам/фильмам открытий» в рамках семейного праздника «Лад», к тому же мы взаимодействовали с ресурсным центром «Педагогическое образование», развивали библиотечное пространство в гимназии,

выпускали альманах «Учительская корзинка» с обзором ярких событий, произошедших с нами, проводили вебинары для коллег из других регионов, участвовали в спортивных событиях, и многое другое.

Становится очевидным, что события таких форматов и масштабов могут стать реализованными только благодаря грамотному администрированию, правильному распределению ролей в рабочих группах проектов и слаженности в работе.

А сейчас, я расскажу подробнее о том, как проходила работа команд некоторых из наших проектов.

Проект «Путешествия по книгам/фильмам открытий». Это проект интегрированных уроков, где молодые и опытные педагоги взаимодействовали в парах, создавая концепцию удивительных открытых уроков, в которых книги и фильмы стали источниками открытий для детей в Год литературы и в Год кино в России. Команда проекта состояла из менеджера проекта, организаторов проекта и 15-ти пар молодых и опытных педагогов. Главная задача менеджера – реализовать качественный проект. Он координировал всю работу, собирал команду проекта, решал проблемы и сложности, которые возникали и мешали успешной реализации проекта. Организаторы данного проекта получали направление их деятельности и осуществляли свою часть проекта. Один организатор проверял методическую составляющую предложенных интегрированных уроков, другой осуществлял информационную поддержку напарникам, третий составлял планирование открытия и закрытия мероприятия, четвертый работал с классными руководителями, чтобы грамотно представить информацию о проекте, пятый координировал классы проведения уроков, выявлял проблемы с расписанием. А опытные и молодые напарники готовили свой интегрированный урок и до реализации проекта неоднократно встречались с организаторами проекта для определения сложностей и неопределенностей, чтобы как можно скорее их ликвидировать.

Проект «Модель Молодежного Европарламента региона Балтийского моря» на базе гимназии № 40. 79 молодых европейцев приехали в Калининград для участия в сессии, в которой старшие школьники обсуждали проблемы стран Балтийского региона, дебатировали об экономических и политических вопросах, которые актуальны сейчас. Командой учителей был организован этот очень трудоемкий, серьезный и очень сложный проект. Команда этого проекта состояла из менеджера, организаторов проекта и помощников. Менеджер проекта занимался планированием проекта, распределением ролей среди организаторов, контролировал вехи (этапы) подготовки реализации проекта, прощупывал острые углы и сглаживал их. Организаторы в свою очередь получали свое направление деятельности и выполняли поставленные задачи. Один занимался вопросами проживания участников в гостинице и хостеле, другой взаимодействовал с принимающими семьями, третий заказывал питание и транспорт во время проекта, четвертый работал над подготовкой и распечаткой раздаточного материала, пятый планировал экскурсионные маршруты и т.д. Помощники включались в работу в разное время проекта в зависимости от их роли. Кто-то встречал гостей, кто-то регистрировал участников, кто-то помогал ориентироваться в гимназии во время работы сессии, кто-то проводил экскурсию. Интересен тот факт, что в таком масштабном проекте очень важна поддержка, доверие и надежность со стороны команды проекта. Здесь нет возможности перепроверять и исправлять работу другого участника команды, каждый отвечает за свою роль и делает это качественно.

Проект «Неделя молодых педагогов». Проект представляет собой закрепленную в календарном расписании неделю, на протяжении которой каждый день становится открытием талантов и умений молодых педагогов через разного рода мероприятия. Молодые педагоги разделились по дням для того, чтобы работать в роли менеджеров целого дня. Менеджеры самостоятельно собирали свою мини-команду, выбирали события дня, планировали свою деятельность. В таком проекте весьма важным для нас является профессиональный рост молодых педагогов в качестве менеджеров,

организаторов. Первый этап – педагог становится организатором одного события в рамках проекта. Следующий этап именно тот, который происходит со многими молодыми педагогами во время этого проекта «Недели молодых педагогов» – приобретение роли менеджера дня, полного событий. И третий – овладение ролью менеджера недели или группы проектов. Положительная динамика достижения этих этапов молодыми педагогами говорит о правильно применяемой модели распределения ответственности в команде во время подготовки и реализации проекта.

Поводя итог, хочется отметить, что все это нам удалось совершить только работая вместе, сообща. Благодаря реализованным проектам, в которые были вовлечены и другие более опытные педагоги, нам стало легко находить общий язык с коллегами и взаимодействовать с ними. Таким образом, Клуб стал неким механизмом формирования атмосферы заинтересованности, вовлеченности всего педагогического коллектива в расширении удивительных горизонтов открытий.

3. «Командный подход» в организации международной молодёжной ассамблеи

Принципы и особенности стратегии работы в команде нашли свое отражение в еще одном мероприятии по реализации Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 гг. (мероприятие 2.3. «Создание сети школ, реализующих инновационные программы для отработки новых технологий и содержания обучения и воспитания, через конкурсную поддержку школьных инициатив и сетевых проектов»).

6-8 ноября 2016 года гимназия № 40 провела **V Международную молодёжную ассамблею городов-партнёров Калининграда: «Стратегия восхождения к успеху: молодёжь – образование – профессия – город».**

В 2016 году в молодежной ассамблеи приняли участие более 100 делегатов из регионов России (были представлены Зеленодольск, Казань, Набережные Челны, Нижнекамск, Нижний Новгород, Омск, Санкт-Петербург), а также Польши, Литвы, Эстонии.

Проект молодежной ассамблеи реализуется с 2012 года и объединяет социально активную молодёжь городов-партнёров в разработке и реализации программ сотрудничества между городами. Ассамблея проводится ежегодно при поддержке

- Калининградской областной Думы,
- Министерства образования Калининградской области,
- Представительства МИД России в Калининграде,
- городского совета депутатов и администрации Калининграда,
- общественной кафедры «Образование и дипломатия»,
- БФУ им. И.Канта.

Предлагаем вам познакомиться с программой ассамблеи. Красным цветом выделены мероприятия, в которых молодые педагоги гимназии №40 не просто были задействованы как помощники, а непосредственно выступали в роли организаторов и ведущих.

Для успешного проведения такого крупного по масштабу и статусу мероприятия, как V Международная молодёжная ассамблея, необходимо было грамотно сформировать команды педагогов для проведения этих мероприятий.

Процесс формирования команды — задание, требующее высокой управленческой компетенции. При его осуществлении необходимо не только наличие правильно подобранных, высоко квалифицированных специалистов, но и людей, желающих работать вместе, сообща, как команда.

Т.к. создание команды — это определенный процесс, то он состоит из нескольких этапов. Чтобы правильно организовать работу команд, ее создание должно пройти четыре стадии:

Подготовка. На этом этапе педагоги решали, какую работу необходимо было выполнить при подготовке и проведении мероприятий разного уровня, какие необходимые материалы, оборудование нужны были для выполнения той или иной работы.

Создание рабочих условий. На втором этапе решалось, какая нужна команда, из каких людей, действительно необходимых для выполнения работы, она должна состоять.

Формирование и построение команды. На третьем этапе нужно было определить, какую структуру должна иметь команда, какие роли примут на себя ее участники.

Содействие в работе. На этом этапе сформированная команда определяла цель, задачи и соглашалась относительно процесса выполнения заданий.

Так как многие педагоги гимназии №40 работают вместе уже давно, некоторые имели возможность поработать в командах во время педагогической ассамблеи «Стратегии профессионального успеха в образовании» 1-2 ноября 2016 года, часть педагогов уже имела опыт в проведении молодежных ассамблей прошлых лет, то создание команд для работы на V Международной молодежной ассамблее было процессом недолгим. Для этого были организованы рабочие встречи и совещания, на которых и были сформированы команды.

Команда 1 «Открытие ассамблей».

Целью этой команды было проведение торжественного мероприятия, посвященного открытию V Международной молодежной ассамблеи. Для реализации этой цели необходимо было выполнить ряд задач: встреча статусных гостей, встреча делегатов ассамблеи (Павел Анатольевич Мамонтов, представитель МИД России в Калининграде, Маргарита Игоревна Короткевич, заместитель министра образования Калининградской области, Лариса Владимировна Швалькене, депутат Калининградской областной Думы, Дина Викторовна Шеляг, начальник отдела международных связей Администрации города Калининграда и др.), проведение пресс-конференции с Артемом Валериановичем Юровым – директором Института физико-математических наук и информационных технологий, организация экскурсии по научно-технологическому парку «Фабрика» БФУ им.И.Канта.

Педагоги гимназии №40 грамотно распределили обязанности между собой: были выбраны ведущие мероприятия (2 человека), распорядители в зале (2 человека), переводчик (1 человек). В обязанность ведущих входило не только проведение торжественной части, но также пресс-конференции, встреча и представление статусных гостей. Распорядители встречали делегатов, провожали в зал, помогали найти свое место, а также следили за регламентом проведения мероприятия, в случае необходимости связывались с техническими специалистами и сотрудниками научно-технологического парка «Фабрика» для проведения экскурсии.

Участники этой команды выступали в таких командных ролях, как исполнитель, оценщик ресурсов, доводчик, формирующий, коллективист.

Команда 2 «Конкурс профессиональных навыков «Новые профессии в городе XXI века».

Целью этой команды было проведение конкурса профессиональных навыков «Новые профессии в городе XXI века». Задания содержали самые разнообразные виды деятельности, направленные на формирование профессиональных навыков и представлений ребят.

Стоит сказать, что задания к конкурсам были разработаны педагогами гимназии и участниками Педагогической ассамблеи «Стратегии профессионального успеха в образовании» 1-2 ноября 2016 года, поэтому было логично, если в эту команду войдут

педагоги, которые работали над созданием конкурсных заданий, инструкций к ним и критериев оценивания.

Кроме проведения конкурса членам команды необходимо было организовать встречу-знакомство с жюри. Это должно было быть торжественное мероприятие в актовом зале гимназии.

При проведении конкурса участники команды выполняли следующие обязанности: ведущий конкурса, ассистент, специалист по материально-техническому обеспечению, жюри, ведущие торжественной части, технический специалист.

Роли распределились таким образом: исполнитель, исследователь ресурсов, формировщик, коллективист, председатель и мыслитель.

От участников команды при организации и проведении данного мероприятия требовалось проявлять следующие качества:

- толерантность и коммуникативность (взаимодействие друг с другом и участниками ассамблеи),
- мобильность и гибкость (способность заменить члена своей команды, способность освоить новое),
- ответственность,
- нацеленность на результат,
- лидерские и организаторские качества.

Команда 3 «Творческая программа».

Целью этой команды было проведение торжественного мероприятия, на котором делегаты молодежной ассамблеи представляли домашнее задание

- видеоролик «Новые профессии в нашем городе»,
- творческие номера (песня, танец, стихотворение, подвижная игра), знакомящие с народными традициями и современными предпочтениями молодёжи.

Для достижения этой цели членам этой команды необходимо было распределить обязанности согласно задачам:

- Составление сценария.
- Выбор ведущих мероприятия, распорядителя в зале, технического специалиста.
- Сбор видео- и аудио- материалов групп.
- В случае необходимости оказать материально-техническую помощь делегатам.

Как видите, от педагогов требовалось наличие знаний и опыта для подготовки и проведения мероприятия такого уровня. Участники команды проявили такие свои качества, как

- толерантность и коммуникативность (взаимодействие друг с другом и участниками ассамблеи),
- мобильность и гибкость (способность заменить члена своей команды, способность освоить новое),
- ответственность,
- нацеленность на результат,
- лидерские и организаторские качества,
- креативность и энергичность.

Что касается ролей, то так как эта команда была многочисленной (более 5 человек), то сразу выявился председатель, коллективист, исследователь ресурсов, доводчик и мыслитель.

Команда 4 «Встреча и сопровождение групп».

Пожалуй, одна из самых сложных задач, – встреча и сопровождение групп во время проведения молодежной ассамблеи, легла на плечи команды, состоящий преимущественно из молодых специалистов гимназии №40.

В обязанности членов этой команды входило встретить, заселить в отель делегатов, по возможности провести экскурсию по городу и познакомить с его интересными местами, сопровождать команды участников ассамблеи на мероприятия, следить за временем выполнения конкурсных заданий, оказывать материально-техническую помощь, психологическую помощь участникам.

От членов этой команды важно было проявить толерантность и коммуникативность, мобильность и гибкость, ответственность, нацеленность на результат, лидерские и организаторские качества, креативность и энергичность.

При работе данной команды ее участники выступали с разных ролях: коллективист, исследователь ресурсов, доводчик, исполнитель, председатель и специалист.

В своем выступлении мы не раз говорили о том, что работая в команде, все ее участники примеряют определенные роли. Чем больше мы работаем в командах, тем чаще нам приходится меняться ролями. Это способствует не только развитию личностных качеств каждого педагога, но и освоению им новых компетенций. Педагог расширяет свою зону комфорта, это влияет на гармонизацию уклада жизни образовательной организации, на формирование её педагогической команды.