

**Республиканский круглый стол**  
**«"Школа Минпросвещения России": актуальные вопросы реализации**  
**в 2025 году» (30.01.2025)**

**Доклад на тему: «Школьная команда: стратегия моделирования**  
**эффективной образовательной среды»**

*Директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения*  
*города Керчи Республики Крым «Школа № 28 имени героев Эльтигена»*  
*Шульман З.С.,*

В 2022 году коллектив МБОУ г. Керчи РК «Школа №28 имени героев Эльтигена» стал участником проекта «Школа МинПросвещения России». Результаты самодиагностики общеобразовательной организации в 2023 году показали «средний уровень»; из 8 магистральных направлений результаты 5 были ближе к базовым. Результаты самодиагностики, проведенной в 2024 году, показала рост по всем направлениям, и главное для нас – это значительный рост по направлению «Учитель. Школьная команда». Считаем, что данный факт стал возможен благодаря правильному определению приоритетного направления зоны развития образовательной организации.

Одной из современных ключевых задач образовательных учреждений является формирование эффективной педагогической команды, в которой учитель чувствует свою значимость и принадлежность к общему делу. Необходимость формирования сплоченного педагогического коллектива обусловлена множеством факторов. Прежде всего, это стремление к общим целям и ценностям, которые обеспечивают единство и взаимопонимание. Каждый педагог, работающий в едином ритме с коллегами, способен достичь лучших результатов и передать свои знания ученикам в наиболее эффективной форме.

И все 17 лет моей работы в МБОУ г. Керчи РК «Школа №28 имени героев Эльтигена» как учителя, заместителя директора и как директора заключались в том, чтобы сохранить атмосферу сотрудничества и, как бы не менялся наш коллектив, понятие «команда» было, есть и будет всегда.

С обновлением педагогического коллектива в организации командного стиля управления наблюдаются изменения в правилах взаимодействия между сотрудниками – они стали больше доверять друг другу и руководству. Изменилась процедура решения проблем и принятия решений – не ожидая приказов свыше, педагоги переходят к коллективному обсуждению поставленных задач и принятию лучших вариантов их решений.

В организации изменился стиль руководства – от индивидуального стиля управления произошёл переход к командному стилю. На основании выше сказанного, пересмотрена модель управления школой и выстроена с позиции коллегиально-командного управления. Таким образом, создание сплоченного педагогического коллектива требует внимательного подхода со стороны руководства и всех участников образовательного процесса. Это включает в себя различные формы взаимодействия: командные тренинги, совместное решение возникающих задач. Приведу несколько форм взаимодействия и командных тренингов:

### 1. Педагогические советы в неформальной обстановке:

– Проведение совещаний в формате круглого стола, «мозгового штурма» или дискуссии.

– Использование интерактивных методов: работа в мини-группах, обмен опытом, решение кейсов.

### 2. Тематические семинары и мастер-классы

– Приглашение внешних экспертов для проведения мастер-классов.

### 3. Внеурочные мероприятия

– Совместные поездки, экскурсии, праздники, спортивные мероприятия.

– Дни здоровья, творческие вечера и квесты, в которых педагоги и обучающиеся участвуют как члены одной команды.

### 4. Система наставничества

– Создание пар «опытный педагог – молодой специалист» для обмена опытом и методической поддержки.

– Регулярные встречи наставников и наставляемых для обсуждения профессиональных вопросов.

Все перечисленные мероприятия помогают достичь поставленной цели сплочения **коллектива**, формирования **командного** духа и повышения эффективности работы.

Наша школа небольшая по сравнению с другими школами города-героя Керчи, и я считаю, что это ее плюс, ведь мы можем быть единой командой, способной достигать высоких результатов.

Естественно, что становление школьной команды невозможно без планомерной работы, которая носит системный характер, и ежедневно направлена на формирование сплочённого коллектива. Составляя план работы школьной команды, мы ясно представляем те цели, которые ставим перед собой, к чему будем стремиться и чего будем добиваться. В 2024/2025 году проблема, над которой работает школа: «Организация деятельности педагогического коллектива школы в условиях обновлённых ФГОС как средство повышения качества образования».

Последовательность этапов нашей работы следующая:

1. При устройстве педагога на работу одной из важных задач является организация профессиональной адаптации. Решить эту проблему помогает система школьного наставничества, при которой молодые и малоопытные учителя могут учиться, развиваться и становиться более эффективными педагогами. Она включает не только поддержку в развитии педагогических навыков и компетенций, но и содействие в профессиональном развитии и карьерном росте. И чтобы сделать этот процесс интересным и эффективным используются современные и креативные механизмы:

#### 1. Система «Бадди» (Партнерство).

Каждому новому педагогу назначается более опытный коллега, который помогает адаптироваться в первые месяцы работы. Знакомит нового педагога с коллективом, правилами школы, традициями. Помогает разобраться в документации, учебных программах, технических вопросах.

## 2. «Школа молодого педагога».

Создание внутреннего обучающего курса для вновь назначенных педагогов с целью получения знаний и навыков, необходимых для работы.

## 3. Обмен опытом.

Педагоги посещают уроки опытных коллег с последующим обсуждением.

## 4. «Профессиональный клуб».

Создание клуба, на заседаниях которого молодые, малоопытные и опытные педагоги обсуждают актуальные темы и решают профессиональные задачи в неформальной обстановке.

Использование креативных механизмов наставничества помогает новым педагогам быстрее адаптироваться, почувствовать себя неотъемлемой частью коллектива и развить профессиональные навыки. Главное – сделать процесс интересным и ориентированным на индивидуальные потребности каждого учителя.

На базе ГБОУ ДПО РК «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» (КРИППО) наши педагоги проходят очные курсы повышения квалификации по актуальным дополнительным профессиональным программам, которые позволяют им оставаться в курсе современных требований к педагогической деятельности. Учителя обмениваются педагогическим опытом, знакомятся с новыми формами и методами работы с детьми и просто могут пообщаться с профессионалами-педагогами, работающими в КРИППО и других образовательных учреждениях Республики Крым.

Важнейшим средством повышения педагогического мастерства является методическая работа. Основной групповой формой методической работы в школе является методическое объединение (МО). Добавление «изюминок» в работу методических объединений делает их более динамичными, интересными и полезными для педагогов.

Итоговым мероприятием в конце учебного года является «Методический фестиваль», на котором педагоги представляют свои лучшие наработки. Например: Выставка методических материалов, презентации проектов, мастер-классы. Результат: популяризация успешного опыта. Деятельность школьного МО способствует успешной социально-педагогической адаптации начинающих учителей, помогает преодолеть возникающие трудности, повысить уровень своей подготовки, убедиться в правильности выбора профессии, почувствовать себя настоящим учителем.

Мы знаем насколько сложно найти людей, которые бы участвовали сейчас при большой учебной нагрузке и дефиците кадров, которые готовы участвовать в том или ином конкурсе профессионального мастерства.

Такой проблемы в МБОУ г. Керчи РК «Школа №28 имени героев Эльтигена» нет. И я вижу причину в том, что у нас никогда участник того или иного конкурса не бывает одинок, он чувствует за своей спиной всегда поддержку всей школы.

Наши педагоги амбициозные, проявляют интерес к участию в различных профессиональных конкурсах, повышая постоянно уровень своих профессиональных компетентностей.

Успешные команды формируются не за один день, а на основе совместной работы в течение длительного периода и становятся эффективными, если они могут отреагировать на новые требования внешней среды. Наши педагоги являются активными участниками различных конкурсов профмастерства. Они принимают участие как самостоятельно, так и совместно с наставляемыми. В итоге здоровая атмосфера в коллективе становится залогом успешного образовательного результата и гармоничного развития как педагогов, так и учеников.

Атмосфера доброжелательности, взаимопонимания и сотрудничества – так можно охарактеризовать нашу школу. Именно в той среде, где комфортно всем, рождаются новые педагогические мысли. Есть свежие идеи – будут и плоды. Значит, образовательное учреждение развивается, педагог не останавливается на достигнутом.

Самое главное в нашей школе – ее душа. Этот дух сформирован коллективом учителей, всех работников, учеников и их родителей. Принцип нашей работы: «Идущему вперед – нужна рука!», что учит вниманию и пониманию весь педагогический коллектив, обучающихся и позволяет реализовывать семь других направлений деятельности в рамках проекта «Школа Минпросвещения России». Потому как: сильная команда – отличный результат!