

*Наталія Мошенська
(м. Харків)*

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ TEAM BUILDING (КОМАНДОТВОРЕННЯ) ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ МАЙСТЕРНОСТІ КЕРІВНИКА В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Сучасне українське суспільство характеризується перманентними трансформаційними процесами, які в актуальних умовах загальносвітової глобалізації та інноваційного розвитку суттєво впливають на всі практичні галузі держави, у тому числі й на систему освіти. За останні кілька років детермінантами змін освітнього простору виступила ціла низка чинників: пандемія Covid-19 та повномасштабна збройна агресія РФ, які спричинили масовий перехід на дистанційну форму навчання та роботи, продовження реалізації реформи «Нова українська школа» та пілотування її у середній школі, оптимізація мережі закладів освіти різних рівнів, об'єднання та/або скорочення їх кількості, активне запровадження інтегрованих навчальних курсів, дозвіл на провадження педагогічної діяльності галузевим фахівцям з непедагогічною освітою, внутрішні міграції педагогічних працівників (у тому числі ВПО, особи з окупованих територій) і, як наслідок, значна динамічність раніше сталих педагогічних колективів закладів освіти, посилення спрямованості загального вектору освіти на євроінтеграцію, інтенсивний розвиток технологій, реформування законодавчої бази та багато інших. Це, в свою чергу, поставило виклик як керівникам закладів освіти, так і педагогічним колективам в цілому (Гораш, 2021). Освітня діяльність має бути підготовленами здійснювати професійну діяльність і, відповідно, забезпечувати якість освіти у суттєво нових умовах та за оновленим змістом.

Отже, можна констатувати, що в умовах сьогодення, де динамічні зміни та виклики стають нормою, успіх будь-якої організації, зокрема закладу освіти, залежить від ефективності команди. Відповідно важлива роль у цьому належить керівнику закладу освіти, який має не тільки ознайомлювати колектив із сучасними тенденціями змін освітнього середовища, визначати їх сутність, передбачати наслідки, проєктувати ефективний освітній простір у закладі освіти, а й консолідувати зусилля колективу задля ефективного досягнення позитивного спільного результату. При цьому команда має використати усі доступні ресурси для досягнення найвищої продуктивності. Таким чином, роль керівника закладу освіти вбачається у відповідній соціальній координації співробітників для актуалізації стратегічного успіху всієї організації. Чисельні наукові дослідження та практичний досвід доводять, що єдність в колективі значно впливає та позитивно позначається на ефективності діяльності колективу.

Сучасним інструментом, який успішно можна застосовувати керівнику для формування синергії в колективі, доцільно використовувати технології team building (командотворення), що сприятиме оптимізації співпраці та взаєморозумінню, досягненню кращих результатів у вирішенні складних завдань. Крім того, заклад освіти, в якому виділено чіткий акцент на створенні позитивного робочого середовища та розвиток командного духу, буде здатний як зберігати висококваліфікованих фахівців у своєму штаті, так і привертати увагу нових, що забезпечуватиме ефективну стабільність і розвиток закладу.

Технологія team building, або командотворення, є потужним інструментом, який допомагає створити згуртований та високоефективний колектив, здатний досягати

поставлених цілей. У контексті розвитку закладу освіти, інвестиції в team building є стратегічно важливими та актуальними для підвищення управлінської майстерності керівника та забезпечення якості освітнього процесу.

Слово «team building» з англійської перекладається як «побудова команди». Авторство цього методу належить військовим. У 50-х роках минулого століття у Великобританії був реалізований тренінг, що забезпечив необхідну психологічну підготовку солдат і їхнє вміння працювати єдиною командою. Такий курс виявився вдалим не тільки для військової галузі, а й для сфери бізнесу. Згодом усвідомлення ефективності командного підходу до роботи почало поширюватися на всі сфери соціуму (Ярмолюк, Хлуп'янець, Яблонська, 2020).

У розрізі управлінської майстерності освітнього управлінця тимбілдинг – це ряд заходів, організований керівником закладу освіти, які спрямовані на згуртування колективу, формування з нього сильної команди, яка оперативного досягатиме поставлених цілей і ефективно та якісно реагуватиме на актуальні виклики у галузі. Тимбілдинг, як стратегічна інвестиція в успіх закладу освіти, є підґрунтям грамотної побудови робочого процесу.

Тимбілдинг, як технологія освітнього менеджменту, дає можливість створити команду односторонців, згуртувати колектив, розвивати навички колективної взаємодії, формувати позитивну неформальну атмосферу у колективі та виявляти неформальних лідерів з метою подальшого їх залучення до прийняття управлінських рішень, що надасть можливість суттєво впливати на психологічний клімат усього педагогічного колективу.

Тимбілдинг доцільно застосовувати за умов, коли необхідно підвищити результативність роботи працівників або утримати колектив на вищому рівні ефективності, познайомити нових співробітників між собою та з основним колективом для оптимізації спільної роботи, адаптувати колектив до нових умов та/або локацій праці. Дана технологія є ефективним інструментом керівника для попередження та профілактики негативних соціальних явищ у робочому колективі, таких як: мобінг, харасмент, сексизм тощо. А також ефективно працює, коли необхідно підвищити рівень довіри до керівництва закладу, що в підсумку позитивно вплине і на роботу колективу в цілому.

Творчий тимбілдинг сприяє виявленню та розвитку креативних здібностей працівників. Психологічний тимбілдинг сприяє формуванню та розвитку емпатії, емоційного інтелекту, допомагає співробітникам краще розуміти один одного, виокреслює слабкі та сильні сторони кожного члена колективу.

Для підвищення управлінської майстерності керівника у контексті розвитку закладу освіти технології team building раціонально застосовувати через впровадження конкретних стратегій (Михайлова, 2023). Серед основних доцільно виокремити наступні.

Побудова взаєморозуміння та довіри.

Першочерговим вбачається робити акцент на розвитку взаєморозуміння та довіри між працівниками. З цією метою керівнику закладу необхідно запроваджувати регулярні комунікації, де співробітники мають можливість безперешкодно і відверто ділитися своїми думками, висловлювати свої погляди та ідеї, обговорювати проблеми та шукати їх спільне вирішення. Важливим чинником ефективності таких зустрічей є певний рівень лояльності керівництва закладу.

Утвердження спільної мети та цінностей.

Процес синергії колективу доцільно унормувати, розробивши відповідно спільної візії документ, який регламентує корпоративну культуру, визначає місію, цілі та основні принципи організації. Мова йде не про дублювання вже існуючих статутів, положень та інших документів по закладу, а про конкретний, цілком визначений і спільно прийнятий

регламент колективної взаємодії всіх членів робочого колективу. Тут можуть бути унормовані та зафіксовані наступні позиції: цінності освітнього закладу, ділова етика і правила міжособистісної комунікації співробітників, визначена інклюзивність задля включеності різних груп працівників та запобігання дискримінації, відповідальність за дотримання або недотримання визначених стандартів ділової етики та інші.

Підтримка ефективної комунікації та побудова позитивної корпоративної культури.

Головну увагу необхідно зосереджувати на алгоритмах ненасильницької і толерантної комунікації як важливої складової згуртованості колективу.

Заохочення плюралізму думок та ідей може бути дієвим механізмом для більш ефективної та результативної роботи і вирішення проблемних ситуацій.

Важливою складовою є також недопущення недооцінення роботи як колективу в цілому, так і кожного конкретного працівника. Успіхи необхідно визнавати, підкреслювати позитивні досягнення та спільну працездатність. Зрештою, заохочення та визнання досягнень співробітників є важливою частиною формування гармонії в робочому колективі, де кожен розуміє і відчуває свою значущість і важливість на шляху до загального результату. З іншого боку, нівелювання досягнень та/або індиферентне відношення може провокувати гальмівний ефект.

Ініціювання можливостей для розвитку.

Бачення перспектив та можливості розвитку на робочому місці виступає міцним стимулом для продуктивної діяльності. Це можуть бути організовані програми додаткового та/або спеціального навчання, супервізії, менторство, наставництво для молодих спеціалістів, нових членів колективу або таких, що змінюють характер виконуваної роботи у закладі, стажування, відрядження, майстерки з обміну досвідом, професійна колаборація тощо.

Таким чином, використання технології team building як інструменту підвищення управлінської майстерності керівника, створює фундамент для успішної та високоефективної роботи закладу освіти, оскільки стимулює продуктивність, інноваційність та ефективну комунікацію всіх членів колективу, а також може стати ключовим кроком для забезпечення реальної єдності всієї команди. І важливим завданням керівника є забезпечення відповідної соціальної координації працівників, спрямованої на гармонізацію мікроклімату в робочому колективі. Це допоможе зменшити рівень конфліктності в колективі, підвищити ступінь задоволеності роботою, а також зробити колектив більш адаптивним до нововведень і змін, підвищить його резильєнтність.

Список використаних джерел

1. Гораш К.В. Сучасні тенденції змін освітнього середовища закладів загальної середньої освіти // Науковий вісник ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». Ужгород, 2021. Випуск 2 (49). С.42-45.

2. Ярмолюк Д.І., Хлуп'янець Д.І., Яблонська І.В. Тімбілдинг як один із ефективних методів управління персоналом // Приазовський економічний вісник. Запоріжжя, 2020. Випуск 3(20). С. 153-156.

3. Михайлова К. Як покращити злагодженість колективу: сім стратегій об'єднання ваших співробітників URL: <https://brander.ua/blog/yak-pokrashchyty-zlahodzhenist-kolektyvu-sim-stratehiy-obyednannya-vashykh-spivrobitnykiv> (дата звернення: 21.02.2025).