**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя общеобразовательная школа № 6»**

**Нефтекумского городского округа**

**Ставропольского края**

***Тимбилдинг как метод управления***

***педагогическим коллективом***

***образовательной организации***

*Доценко Н.И. зам.директора по УВР*

*Люди вместе могут совершить то,*

*чего не в силах сделать в одиночку; единение умов и рук,*

*сосредоточение их сил может стать почти всемогущим*

*Д. Уибстер*

В настоящее время претерпевает существенные изменения содержательный аспект деятельности методиста, необходимо не просто знакомить педагогических работников с новыми стандартами, концепциями, а выстраивать работу по активному взаимодействию в коллективе. Необходимо постоянно находиться в поиске новых интересных форм и методов работы с педагогическим коллективом.

Характерной чертой деятельности любого методиста является обращенность к личности педагога, стремление удовлетворить ее разнообразные потребности: в безопасности, принятии, успехе; потребности к познанию, к самореализации и творчеству; поддержка профессионального роста педагогов.

Здесь на помощь приходит **тимбилдинг**(дословно:*team* – команда и *building* – строительство). «Тимбилдинг» – это «командообразование», комплекс игр, упражнений, с помощью которых из обычных педагогов со своими слабостями и недостатками формируется уверенная, надежная и сплочённая команда единомышленников.

Что значит коллектив для педагога?

* удовлетворение потребности личности в общении и самоутверждении;
* это сфера жизнедеятельности педагога (педагог постоянно находится в каких-то объединениях, группах, вступая в разнообразное взаимодействие и взаимоотношения с другими людьми).
* Педагогический коллектив формирует профессиональный опыт, через общение и взаимодействие с другими познают себя, свои достоинства и недостатки.
* Педагогическая деятельность дает возможность повысить профессиональную компетентность, проявить свои индивидуальные качества.

Любому образовательному учреждению необходим творческий, активный, продуктивно-мыслящий педагогический коллектив. Педагогам важно обладать достаточно развитой объективностью и культурным потенциалом для использования своих личностных качеств и особенностей как инструмента влияния на людей и оказания им высококачественных дополнительных образовательных услуг.

Глобальная цель тимбилдинга – создание команды за счет построения и укрепления связей между ее участниками. Для руководителя тимбилдинг – это способ узнать своих сотрудников, найти индивидуальный подход, распознать сильные и слабые стороны команды и, как итог, построить успешный бизнес. А для сотрудников – это возможность проявить личные качества, установить межличностные связи и более эффективно выполнять задачи сообща.

С помощью мероприятий можно определить сильные и слабые стороны каждого сотрудника. Зная сильные стороны разных людей, можно объединять их в более эффективные команды для решения определенных задач.

Идеи для тимбилдинга бывают разные. Но все они проводятся по похожей структуре.

1. В ходе подготовительного этапа определяется место проведения мероприятия и необходимый реквизит. Педагогический коллектив делится на команды.
2. Во время организационного момента представляются команды, объясняются правила проведения.
3. В основной части проводятся конкурсы, выполняются задания и упражнения.
4. Во время подведения итогов, проводится анализ проведенного мероприятия.

**Формы тимбилдинга**

***Творческая форма****.* Педагогический коллектив выполняет творческие задания, которые развивают доброжелательную атмосферу и гармоничные отношения участников процесса.

***Активная форма****.* Организация спортивного отдыха, поездки на природу, участие в спартакиаде среди педагогических работников.

***Экстремальная форма***организациинам бывает полезна потому, что у педагогов проявляются скрытые способности, которыми он будет пользоваться в дальнейшей педагогической деятельности. Такие формы помогают сбросить накопившееся напряжение и мобилизовать свои ресурсы.

Творчески ориентированная совместная деятельность педагогов ―достаточно эффективный способ сплочения педагогического коллектива.

Чтобы команда оставалась мотивирована, все ее члены должны верить в свою миссию в компании. Взаимодействие между членами команды играет здесь важнейшую роль. Если вам удастся создать культуру взаимодействия в команде, люди будут сильнее вовлечены в процесс работы, а значит, и более мотивированы.

**Упражнение «Закон гармонии».**

Материал: листы бумаги, карандаши.

В цивилизованном социуме существует неписанный закон гармонии общения и межличностных отношений. Следуя ему можно не допустить зарождение многих противоречий, конфликтов, обид. Звучит он так: «Позволяя себе – позволяй другим. Запрещая другим – запрещай себе». Довольно справедливо, что выполнение этого правила избавляет нас от взаимных упрёков. Но понятие нормы отношений и общения мы воспринимаем, понимаем, оцениваем субъективно. Так, например, мы не позволяем другим повышать на нас голос, указывать, критиковать нас, устанавливать нам запреты. Вместе с тем, порой сами кричим на других, ругаем и поучаем их, стараемся ограничить их действия. Каким же образом контролировать свои действия в тех или иных ситуациях общения? «Разделите лист на две части:

1.«Позволяю себе, запрещая другим». Перечислите ваши поступки, направленные на получение преимущества за счёт окружающих. Определите степень свободы ваших действий. Позволяете ли вы себе: опаздывать, повышать голос на других, игнорировать чье-то мнение (товарища, ребенка, подчиненного и др.), высмеивать кого-то и так далее.

2.«Запрещаю другим, позволяя себе». Перечислите, на какие действия окружающих налагаете запрет, но разрешаете себе. Например: критиковать, оценивать, чинить беспорядок, бездельничать.

***Обсуждение:*** Стоит ли запрещать себе, быть свободным, что бы иметь основания осуждать других? Стоит ли позволять себе заблуждаться, что, запрещая другим, вы имеете на это право?

**Упражнение «Друг к дружке»**

**Цель:**Преодолеть барьеры в общении между участниками, раскрепостить их.

**Время выполнения:**15 минут

Я предлагаю вам поиграть в игру-активатор «Друг к дружке», во время которой всем участникам нужно выполнять очень-очень быстро движения. Станьте в круг, выберите себе партнера и быстро пожмите ему руку.

А теперь я буду вам говорить, какими частями тела вам нужно будет очень быстро «поздороваться» друг с другом. А когда я скажу: «Друг к дружке! », вы должны поменять партнера.

- Правая рука к правой руке!
- Нос к носу!
- Спина к спине!
- Друг к дружке.
- Носок к носку!
- Живот к животу!
- Лоб ко лбу!
- Друг к дружке.
- Бок к боку!
- Колено к колену!
- Мизинец к мизинцу!
- Друг к дружке.
- Бедро к бедру!
- Ухо к уху!
- Пятка к пятке!
- Друг к дружке.
- Затылок к затылку!
- Локоть к локтю!
- Кулак к кулаку!
- Друг к дружке.

Пожмите друг другу руки. Молодцы. Спасибо.

**Упражнение *«Карета»***

(музыкальное сопровождение из кинофильма *«Цыган»*)

Группе необходимо построить карету из присутствующих людей. Посторонние предметы использованы быть не могут. *(наводящие вопросы из чего состоит карета)*. Во время выполнения задания психологу необходимо наблюдать за поведением участников: кто организовывает работу, к кому прислушиваются другие, кто какие *«роли»* в карете себе выбирает. Дело в том, что каждая *«роль»* говорит об определенных качествах человека:

• крыша – это люди, которые готовы поддержать в любую минуту в сложной ситуации;

• двери – ими обычно становятся люди, имеющие хорошие коммуникативные способности *(умеющие договариваться, взаимодействовать с окружающими)*;

• сиденья – это люди не очень активные, спокойные;

• седоки – те, кто умеет выезжать за чужой счет, не очень трудолюбивые и ответственные;

• лошади – это трудяги, готовые *«везти на себе»* любую работу;

• кучер – это обычно лидер, умеющий вести за собой.

• Если выбирает себе роль слуги, который открывает дверь или едет сзади кареты, такие люди также имеют лидерские качества, но не хотят *(не умеют)* их проявлять, готовы больше к обеспечению тыла (либо это так называемые *«серые кардиналы»*).

• После того как карета готова, все садятся в круг, обсуждают произошедшее, а ведущий объясняет им значение тех *«ролей»*, которые они выбрали.

• Примечание: если группой руководит и распределяет роли один человек, то значения, названные выше, не будут отражать качеств данных людей.

В заключении, хотелось бы отметить, что проведение тимбилдинга является интересной и продуктивной формой работы с педагогическим коллективом образовательной организации. Он позволяет раскрыть каждого педагога, повысить уровень сплоченности в коллективе, научить способам решения проблемных ситуаций, возникающих в ходе учебно-воспитательного процесса, а также снять нервное напряжение путем вовлечения участников в игру. Тимбилдинг – это возможность для педагогов отвлечься от работы и расслабиться, пофантазировать, и открыто выразить свои эмоции.

Всем спасибо за активное участие.