*Зубок Татьяна Михайловна*

*преподаватель*

*КГА ПОУ «Дальневосточный технический колледж»*

*Приморский край, г. Уссурийск*

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТИНБИЛДИНГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

В настоящий момент интенсивно пропагандируется идея отказа от старых способов управления и перехода к новым методам, позволяющим обеспечивать «больше, но теми же силами». Развитие новых информационных технологий привело к уменьшению численности сотрудников во многих организациях, а значит, оставшиеся должны брать на себя большую ответственность. Соответственно повышаются и требования к сотрудникам: они должны иметь разнообразные навыки работы (быть компетентными во многих областях), быть способными самостоятельно принимать решения. В этой ситуации командная работа, где ответственность за конечный результат принимается всеми членами группы, видится как один из реальных способов выжить на рынке.

Начиная с 1994 г. командообразование использовалось в структуре 40 % всех программ по организационному развитию. В настоящее время проводятся исследования и опросы успешности внедрения и эффективности командной организации работы. Опрос о причинах внедрения командной организации труда показал следующее – работа в сплоченной коменде -это:

- повышение качества (38 %);

- увеличение производительности (22 %);

- уменьшение эксплуатационных расходов (17 %};

- удовлетворение работой (12 %); реструктуризация (5 %);

- другие (6%)

В данном пособии речь пойдет о сплочении обучающихся в процессе образовательной деятельности с целью повышения результативности совместной работы. В процессе выполнения практических, лабораторных работ, творческих занятий в активных формах.

Эффективность проведения занятия всегда оценивается через степень усвоения материала, а следовательно – это активность, результативность и работа обучающихся. Игровые формы обучения являются более эффективными для усвоения материала, т.к. степень вовлеченности в процесс максимальная. Результативной формой обучения является работа в команде.

Понятие "тимбилдинг" относительно ново, однако оно уже достаточно укрепилось в сфере корпоративного взаимодействия. **Team building** дословно переводится с английского языка как «создание команды». И действительно: основной целью организации тимбилдинга является сплочение сотрудников, раскрепощение и неформальное дружеское общение, совместные переживания, новые ощущения и, наконец, возможность ненадолго отойти от привычного, традиционного общения, надоевшего хода проведения занятий.

Командообразование сегодня, как никогда, актуально. Уходит в прошлое авторитарное руководство. Приходит эра командного управления. Именно эта технология выведет на первые места предприятия, которые вовремя начнут перестраивать свои внутренние коммуникации.

Есть мнение, что команда построится сама, необходимы только время для развития и соответствующая стратегия. Это ложное убеждение. Даже самая прогрессивная и современная стратегия обучения может быть похоронена авторитарными или, наоборот, анархичными способами управления. А возникновение команды при подобных стилях управления невозможно.

Из этого можно сделать единственный вывод: команды не рождаются сами по себе, как пытаются доказать некоторые менеджеры по персоналу. Команды не строятся за несколько дней, как пытаются убедить нас американские коллеги, внедряя на российский рынок тренинги «тим-билдинга». Хотя, работа в команде – это способ сформировать навыки эффективного взаимодействия и коммуникации людей.

Тим-билдинг помогает начать работу по формированию команды, осознать роль каждого обучающегося. Результатом является эффективное групповое взаимодействие.

В обучающем процессе ключевой фигурой являются обучающиеся, и главный вопрос - развитие интеллектуального и профессионального потенциала каждого. И здесь на помощь приходит командообразование.

На любом тренинге присутствует интерактив — обоюдное общение и действие. Общение на уровне «вопрос — ответ — обсуждение» — это семинар. Монолог лектора с редкими репликами — просто лекция. Массовое обсуждение злободневного вопроса — конференция, форум, симпозиум. Но мы говорим о тренингах. Здесь тренер учит. Тренер показывает. Тренер спрашивает. Тренер заставляет делать то, что непривычно, и при иных обстоятельствах никогда бы не сделал! Моделируются различные ситуации. Проигрываются выгодные и правильные выходы из ситуаций. Это — элемент ролевой игры. Любой настоящий тренинг — это ролевая игра. Если это не так, то это — не тренинг!

Тренинг с командообразованием — это:

- массовое мероприятие,

- извлечение из привычной среды,

- игра с другой (или измененной) ролью,

- активный двусторонний процесс,

- решение конкретного внутреннего вопроса,

- получение реальных навыков за короткое время,

- изменение подхода к определенным жизненным ситуациям либо к жизни вообще;

- предоставление вам новых инструментов для решения вопросов.

Активные методы тимбилдинга становятся все более популярной формой обучения. Его невозможно провести без упражнений и игр, вовлекающих участников тренинга в процесс обучения.

Примерно 30-40 лет назад успешные менеджеры и руководители предприятий впервые начали задумываться не только о производительности труда и отчетных цифрах, но и о факторах, которые влияют на успех компании. В частности, американский ученый Элтон Мэйо, известный своими трудами по психологии и социологии, провел ряд исследований и выяснил, что для процветания бизнеса необходимо не только иметь четко поставленные задачи, но и выстроить сплоченную команду с общей мотивацией и желанием развиваться. Так родилась система упражнений и игр, направленная на создание благоприятного микроклимата внутри коллектива, которая получила название тимбилдинг.

Использование командного духа помогает достичь следующих целей:

1. Позволяет участникам усвоить информацию и проверить ее на собственном опыте.

2. «Разогревает» участников группы, активизирует их творческую активность, настраивает на «включенность» в происходящее.

3. Помогает отработать полученные навыки в практической деятельности.

4. Создает в группе веселую и доброжелательную атмосферу.

Цели и задачи тренинга командообразования уточняются во время организационной диагностики предприятия и согласуются с руководством.

Целями командообразования могут быть:

·  формирование оперативных команд — ограниченная по времени работа отобранного состава на достижение поставленных целей;

·  сплочение топ-менеджеров с целью более результативного обмена информацией, усиления креативности и объединения усилий для достижения целей предприятия в целом;

·  сплочение внутри группы с целью более эффективной организации управления подчиненными и повышения работоспособности подразделения в системе всего предприятия;

·  сплочение с целью улучшения психологического климата и соотнесения собственных целей с общими целями предприятия;

Под командой понимается состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников предприятия, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач.

Результатом такого взаимодействия является продуманное позиционирование участников, имеющих полное и четкое представление о том, как связаны между собой цели, методы работы и процесс успешного выполнения задач.

Задачи тренинга командообразования:

1.  Сформировать единое понимание общих целей и задач процесса.

2.  Установить баланс личных целей и задач с целями и задачами коллектива.

3.  Стимулировать осознание взаимозависимости в достижении целей и задач предприятия и удовлетворения личных потребностей.

4.  Усилить креативность.

5.  Проявить и разрешить межличностные конфликты.

6.  Улучшить психологический климат.

7.  Повысить работоспособность и дисциплину.

8.  Устранить барьеры при прохождении информационных потоков, уменьшить искажения информации.

9.  Улучшить личные взаимоотношения.

10.  Создать мотивацию к обучению и развитию применительно к целям и задачам предприятия.

Теоретическая основа тимбилдинга - динамика групповых процессов. Группа в своем развитии обязательно проходит три этапа, каждый из которых содержит в себе определенные стадии. Знание закономерностей развития групп дает руководству возможность осознанно воздействовать на них.

Во время тренинга происходит управляемое развитие групповых процессов, в результате которых формируется команда под цели и задачи руководства.

На тренинге затрагиваются следующие темы:

1.  Работа с целеполаганием, организацией времени, пространства, себя и других.

2.  Динамика групповых процессов и управление ими.

3.  Процессы в малых группах, взаимодействие малых групп между собой.

4.  Устоявшиеся стратегии руководства и подчинения, расширение вариантов решений.

5.  Конфликтные состояния, границы их допустимости и варианты разрешений.

6.  Креативность и отношение к ошибкам.

7.  Новые виды групповой мотивации.

8.  Внутригрупповые нормы, правила, традиции.

9.  Личные проблемы и их влияние на деловые коммуникации.

В тренинге используются следующие приемы:

·  моделирование ситуаций;

·  игровые моменты и их анализ;

·  управление обсуждением;

·  активная обратная связь;

·  обсуждение значимости информационных поводов и тем;

·  отслеживание участниками стратегий собственного поведения;

·  одновременное восприятие нескольких слоев сообщенной информации.

Безусловно, командообразование - это не просто набор упражнений, объединенных общей темой, а гораздо больше: и элементы уместной в данной ситуации теории, и разбор случаев из жизни участников, и личный пример самого тренера как человека, владеющего теми приемами и методами, которые он преподает.

**Список литературы**

1.  Аминов, В. Каждому - свой тренинг. Тренинг - это игра/ Аминов В. // Управление персоналом. – 2013. - № 8(21).

2.  .  Браткин А., Скоробогатова И. Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов. - М.: Генезис, 2004. — 205 с. — (Серия «Бизнес-психология»)

3. Еремеева, Н. 100 игр и упражнений для бизнес-тренингов / Наталия Еремеева. – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2011. – 128 с.

4.  Зинкевич-Евстигнеева Т. Д. Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду. - СПб.: Речь, 2003. - 128 с.

5.  Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д. Команда на рынке: стратегия и методы (руководство для эффективных команд). - СПб.: Речь, 2003. - 144 с.

6.  Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т. Технология создания команды. - СПб.: Издательство «Речь», 2002.-216 с: ил. .

7. Леонтьева, О командообразование в кризисе / Леонтьева О. // Управление персоналом. – 2013. - № 13 (215).

8.  Р. Мередит Белбин Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач/ Пер. с англ. М.: HIPPO, 2013. 315 с.

9.  Томпсон, Лей. Создание команды : [пер. с англ.] - М.: Вершина, 2009. - 544 с.: ил. - ISBN 5-9626-0108-4.

10.  Сартан Г. Н. Тренинг командообразования. — СПб.: Речь, 2015. — 187 с.

11.  Фопель К. Команда. Консультирование и тренинг организаций : Пер. с нем. - М.: Генезис, 2014. - 395 с. - (Бизнес-психология).

12.  Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров. - СПб.: Питер, 2012. - 160 с. - (Серия «Эффективный тренинг»).