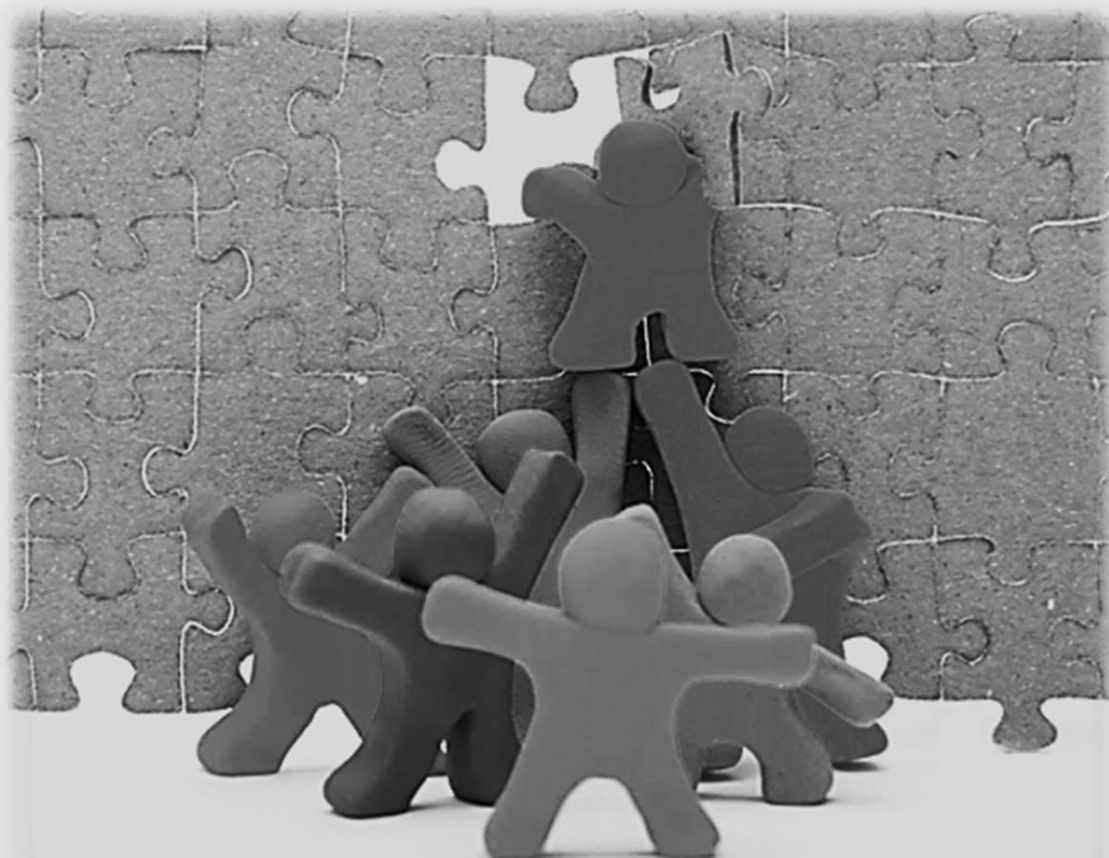




О.А. Кукса, Н.В. Евтенко, Т.А. Алещенко

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ТИМБИЛДИНГ

Практическое пособие



Авторы - составители: **О. А. Кукса, Н.В. Евтенко, Т.А. Алещенко**

Педагогический тимбилдинг
Практическое пособие

Ленинградская: информационно – аналитический и издательский центр Ленинградского базового социально – педагогического колледжа Краснодарского края, 2018 г.

Внутренние рецензенты: **Л.В. Давыдова**, заведующий МБДОУ детский сад комбинированного вида № 1 ст. Ленинградской МО Ленинградский район Краснодарского края

Е.А. Гогитидзе, старший воспитатель МБДОУ детский сад комбинированного вида № 1 ст. Ленинградской МО Ленинградский район Краснодарского края

Внешний рецензент: **С.А. Архипова**, преподаватель ГАПОУ КК «ЛСПК»

Данное пособие разработано педагогами МБДОУ детский сад комбинированного вида № 1 ст. Ленинградской МО Ленинградский район Краснодарского края **О.А. Кукса, Н.В. Евтенко, Т.А. Алещенко** и представляет собой комплекс методик, направленных на создание и сплочение команды.

В пособии речь пойдет о сплочении педагогического коллектива с целью повышения результативности совместной работы, в процессе выполнения практических и творческих занятий в активных формах.

Издание адресовано педагогам ДОО и школ, студентам.

ВВЕДЕНИЕ

*«Мы так мало можем сделать поодиночке и так много – вместе»
Хелен Келлер*

Инновационный аспект использования тимбилдинга в образовании – это возможность по-новому взглянуть на перспективы нового типа отношений между участниками образовательного процесса в ДОО посредством реализации технологии тимбилдинга. Для достижения нового качества дошкольного образования необходимо модернизировать не только содержание образования (что произошло с введением ФГОС ДО) и образовательных технологий, но и всю область отношений между воспитанниками, их родителями и работниками ДОО.

Командообразование, или тимбилдинг (англ. Team building — построение команды) — термин, применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды. Также, под командообразованием понимают внутриколлективный процесс, подчиненный повышению сплоченности коллектива на основе общих ценностей и представлений.

Данный сборник является практическим пособием, в котором собраны игры и упражнения, способствующие созданию педагогической команды, члены которой связаны общими целями, развитым чувством «мы», ценностями педагогического труда. Весь практический материал предварительно апробирован в реальном педагогическом коллективе МБДОУ детский сад комбинированного вида №1 ст. Ленинградской МО Ленинградский район Краснодарского края.

Развитие педагогической команды сегодня представляет собой одну из социальных технологий в образовании и является своеобразным механизмом психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в условиях внедрения ФГОС ДО. Изменения в образовательных организациях осуществляются более успешно, если они реализуются командой единомышленников. Интерес к командной работе в образовательной организации состоит в следующем:

- командная работа повышает креативность и нестандартность принимаемых решений;
- командная работа обеспечивает объединение усилий разных специалистов, мультидисциплинарный подход;
- педагогические команды «разгружают» деятельность руководителя организации;
- командная работа формирует у педагогов способности, необходимые для эффективной работы с обучающимися.

Образовательные организации, стремящиеся получить на рынке образовательных услуг «пальму первенства», должны отличаться своей уникальной, вариативной, саморазвивающейся системой и педагогической командой, способной формировать образовательное пространство своей организации. Очень важно, чтобы в ней было объединение специалистов, педагогов, способных и готовых к системным изменениям в образовательном процессе, обладающих навыками целеполагания, планирования, проектирования, командной работы.



«Ты узнаешь больше о человеке за час игры, чем за год разговоров»

Платон

I этап – Знакомство

Всем известно, что первым этапом создания коллектива является знакомство. Игры на знакомство, их еще называют «ледоколами» - самые простые и эффективные игры для создания атмосферы доверия и позитивного настроения в любой, даже самой «разномастной» команде. Их цель - помочь участникам познакомиться и подружиться друг с другом.

Этот инструмент отлично подойдет для тех, кто давно знаком и думает, что все друг о друге знают, и для тех, кто видит друг друга впервые.

Вас ожидает:

- легкое ненавязчивое знакомство, сближение участников команды;
- проверка собственной интуиции (насколько хорошо я понимаю других?);
- понимание того, как воспринимают вас окружающие;
- хорошее настроение, развлечение;
- улучшение взаимопонимания.

За очень короткое время игры – «ледоколы» сломают барьеры между людьми, научат быть открытыми и доброжелательными друг к другу, помогут найти много новых друзей за очень короткое время.

После изучения правил или сыграв один раз с тренером, вы легко проведете эти игры самостоятельно. «Ледоколы» подходят для применения на тренингах коммуникации, различных внутрикорпоративных мероприятиях, а также используются психологами в работе с подростками.

1.«Пожалуйста»

Цель: поднять настроение участникам, настроиться на дальнейшие упражнения.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Вариант 1. Ведущий и игроки становятся в круг. Ведущий показывает разные движения (физкультурные, танцевальные, шуточные) и если он к показу добавит слово «пожалуйста», то игроки должны их повторить. Кто ошибется, выбывает из игры.

Вариант 2. Игра идет так же, как в первом варианте, но только тот, кто ошибется, выходит на середину и выполняет какое-нибудь задание, например, улыбнуться, попрыгать на одной ноге и т.д.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Какие эмоции вы испытывали во время упражнения?
- Было ли кому – то обидно, из – за того, что он ошибся?
- В чем были затруднения?



2.«Снежный ком»

Цель: узнать и запомнить имена участников команды; создать дружную атмосферу.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Группа участников встает в круг, и первый называет свое имя. Второй называет имя первого и свое. Третий - имя первого, второго и свое и т. д.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- В чем была сложность?
- Что нового узнали о других?
- Какие эмоции преобладали?

3.«Давайте познакомимся»

Цель: узнать и запомнить имена участников команды; создать дружную атмосферу.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Каждый участник называет свое имя и придумывает прилагательное, начинающееся на ту же букву, что и его имя и подчеркивающий индивидуальность участника.

Запрещается повторять определения и подсказывать друг другу. Упражнение проходит следующим образом: игрок сначала называет имя и прилагательное того участника, который представился перед ним, затем свое, задача следующего повторить уже два имени и два прилагательных, затем свое и т. д. Последнему – приходится повторять имена и прилагательные всех игроков.



Например:

- первый участник – Валентина великолепная;
- второй участник - Валентина великолепная, Людмила ласковая;
- третий участник - Валентина великолепная, Людмила ласковая, Николай находчивый и т.д.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Какие эмоции вы испытывали во время упражнения?
- Что нового узнали о других?
- Трудно ли было?

4.«Ассоциации»

Цель: узнать и запомнить имена участников команды; создать благоприятную атмосферу.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Сидящим по кругу игрокам ведущий сообщает, что им нужно познакомиться друг с другом, не называя имен. Можно лишь давать подсказки, по которым можно отгадать имя. Это могут быть любые два слова или известные личности, с которыми ассоциируется имя.

Например:

- Я - тезка полководца Македонского (Александр);
- Так же звали и сына Юрия Лермонтова (Михаил);
- Мое имя – русская версия имени певца Маккартни (Павел);
- Мое имя отражает веру во что-то лучшее (Надежда);
- Моим именем назван цветок (Лилия);
- Мое имя имеет общий корень с названием месяца (Марта) и т.д.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Какие эмоции вы испытывали во время упражнения?
- Что нового узнали о других?
- Были ли затруднения и с чем они были связаны?

5.«Интервью»



Цель: познакомиться друг с другом; научиться слушать других.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Играющие разбиваются на пары. Каждый участник рассказывает своему соседу что-нибудь о себе. Слушатель должен, не перебивая рассказчика внимательно следить за его рассказом. Рассказ не должен превышать 3 минут. Ведущий контролирует время. После того как каждый из партнеров потренируется в «терпеливом» выслушивании соседа, группа собирается вместе. Каждый участник коротко представляет своего напарника, рассказывает, что он запомнил из рассказа соседа.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Какое настроение было у вас во время выполнения упражнения?
- Что узнали интересного из жизни других?
- Что показалось трудным?

6.«Мы с тобой похожи тем, что...»

Цель: познакомиться (если не знают друг друга), узнать друг друга, для того, что бы уже найти приятелей по интересам.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Участники выстраиваются в два круга – внутренний и внешний, лицом друг к другу. Количество участников в обоих кругах одинаковое. Участники внешнего круга говорят своим партнерам напротив фразу, которая начинается со слов: «Мы с тобой похожи тем, что...». Например: что живем на планете Земля, учимся в одном классе и т.д. Участники внутреннего круга отвечают: «Мы с тобой отличаемся тем, что...» Например: что у нас разный цвет глаз, разная длина волос и т.д. Затем по команде ведущего участники внутреннего круга передвигаются (по часовой стрелке), меняя партнера. Процедура повторяется до тех пор, пока каждый участник внутреннего круга не повстречается с каждым участником внешнего круга.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Расскажите о своем настроении во время выполнения упражнения?
- Что нового узнали о других?
- Что интересного узнали?

7.«Постройтесь по росту!»



Цель: преодолеть барьеры в общении между участниками, раскрепостить их.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Участники становятся плотным кругом и закрывают глаза. Игроки построиться в ряд по росту с закрытыми глазами. После того как все участники найдут свое место в строю, надо ведущий командует открыть глаза и посмотреть, что же получилось.

Примечание: Игра имеет несколько вариантов. Можно дать задание построиться по цвету глаз (от самых светлых до самых темных, разумеется, не закрывая глаза), по цвету волос, по теплоте рук и т.д.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Удалось ли группе это сделать?
- Сложно ли было выполнить упражнение?
- Что помогало? Поддерживало?



8.«Аплодисменты по кругу»



Цель: познакомиться, узнать и запомнить имена.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Ведущий: Каждый артист испытывает приятное волнение от звучащих в его адрес аплодисментов. У нас замечательная группа и каждый заслужил аплодисменты. Я хочу предложить игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихо, а затем становятся все сильнее и сильнее. Вы становитесь в общий круг. Я подхожу к одному из вас, называю его (ее) имя, приветствую аплодисментами, затем он выбирает кого-нибудь из участников, и мы уже вдвоем называем имя и приветствуем аплодисментами. Эта тройка выбирает следующего претендента на аплодисменты. Каждый раз тот, кому аплодировали, имеет право выбрать следующего. Таким образом, игра продолжается, и овации становятся все громче и громче. Нарастает и напряжение среди тех, кому еще не аплодировали, поэтому последнему играющему следует адресовать такие слова: «А самые бурные аплодисменты достаются...»

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Что нового узнали о других?
- Какие эмоции преобладали?

9.«Кто родился в мае...»

Цель: помочь участникам лучше узнать друг друга.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Группа рассаживается по кругу. Ведущий называет личностное качество или описывает ситуацию и просит участников, по отношению к которым справедливо высказывание, выполнить определенное действие. Они встают со стула выполняют действие и снова садятся на место. Темп игры должен возрастать. Подбирать утверждения так, чтобы они относились ко многим участникам. Предлагая вопросы и называя действия, необходимо учитывать возраст, темперамент участников. Возможные варианты высказываний:

- у кого голубые глаза – попрыгайте на одной ноге три раза;
- тот, кто съел утром вкусный завтрак, пусть дотронется до левого уха;
- кто любит собак, должен повилиять «хвостиком»;
- кто любит мороженое, встанет на носочки;
- кто любит лето, присядут на корточки и т.д.



Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- В чем была сложность?
- Что нового узнали о других?
- Какие эмоции преобладали?



10. «Орехи»

Цель: помочь участникам лучше узнать себя и почувствовать индивидуальность каждого.

Оборудование: грецкие орехи

Ход игры:

Каждому в группе дается грецкий орех. Нужно внимательно его осмотреть и запомнить. Затем орехи складываются в общую кучу и перемешиваются (для усложнения можно добавить еще орехов). Каждый должен найти свой орех. Более сложный вариант - то же самое с закрытыми глазами. Затем у каждого по кругу спрашивается, как он определил свой орех. На обсуждении обычно говорится, что сначала все люди кажутся одинаковыми, а на самом деле очень сильно различаются. И очень часто за жесткой, некрасивой оболочкой скрывается что-то нежное и доброе и так далее.



Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Удалось ли каждому выполнить задание?
- Сложно ли было выполнить упражнение?
- Что помогало? Поддерживало?

11. «Поменяйтесь местами»

Цель: раскрепоститься, поднять настроение, узнать друг о друге дополнительную информацию.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Убирается один стул, и ведущий, стараясь занять освободившееся место, предлагает поменяться местами тем, кто: носит брюки, любит яблоки, умеет играть на гитаре, носит часы и т.п. Когда правила игры становятся понятны, условия перемены мест усложняются. Теперь вопросы должны касаться особенностей профессиональной деятельности участников, образования, специфики работы с детьми, мотивов участия в тренинге и многого другого.

Например, поменяются местами те, кто:

- работает всю жизнь в одном учреждении;
- работает в настоящее время по новой программе;
- любит свою работу;
- работает педагогом уже больше 10 лет;
- мечтал быть педагогом с детства и т.д.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Удалось ли каждому выполнить задание?
- Кто какую информацию запомнил о других участниках?
- Может, есть такие, которые хотели бы, чтобы о нем рассказали другие?

II этап – диагностика

Для комплектации проектных групп традиционно исходят из психотипов и используют типологический подход.

Наиболее популярной моделью в типологическом подходе является модель Д. У. Кейрси, основанная на идеях К. Г. Юнга и концепции Майерс Бриггс. Ядром этой модели являются четыре психотипа: **NT**-стратег, **NF**-дипломат, **SJ**-логистик, **SP**-тактик. Каждый из этих психотипов (интеллектуальных ролей) имеет сильные и сла-

бые стороны, особенности взаимоотношений с коллегами и вносит свой вклад в команду.



Так, **NT**-стратег привносит в командные решения продуманные концептуальные основы, развивает полезные альтернативы планируемым действиям, склонен поддерживать идеи партнеров. Лучше всего проявляет себя в ситуациях, требующих интеллектуальных усилий и позволяющих беспрепятственно излагать свои идеи. Стиль управления – визионерство, разработка стратегий и концепций.

NF-дипломат привносит в команду лично-ориентированный, нацеленный на нужды персонала взгляд на положение дел. Он незаменим в предсказаниях социальных последствий организационных и технологических изменений. Является хорошим проводником внутри организации планов и новых идей, поскольку умеет убеждать, способен заразить своих коллег энтузиазмом. Стиль управления – регулирование силовых отношений, убеждение гармонизация.

SJ-логист ориентирован на поддержку эффективной, работающей без сбоев системы, способствует созданию полноценного информационного поля для членов команды. Его главной чертой является чувство ответственности. Если в команде дефицит **SJ**, то могут быть упущены существенные детали, может затянуться реализация планов, а правильные решения не будут проводиться в жизнь должным образом. Стиль управления – ориентация на консолидацию и стабильность, поддержание субординации и порядка.

Наконец, **SP**-тактик эффективен при словесном обсуждении конкретных планов и при выработке решений текущих проблем. Эффективны в кризисных ситуациях, но должны быть выведены из ситуации, как только она войдет в норму. Предпочитают независимость, спонтанность, свободу. Стиль управления – разрешение конфликтов, управление динамикой ситуации.

На основе этой модели можно описать вклад каждого из четырех базовых психотипов в командную работу, спрогнозировать сильные и слабые стороны существующей проектной группы, потенциальные конфликты и противоречия в ней. По возможности необходимо обеспечить участие в проектной команде сотрудников с различными психо-



типами (согласно принципу гетерогенности).

Опросник Кейрси - методика оценки темперамента. Опросник разработан в 1956 г. профессором Калифорнийского университета Дэвидом Кейрси. Перевод и адаптация методики осуществлены Б.В. Овчинниковым, К.В. Павловым, И.М. Владимировой, Ильиным Е. П. Опросник содержит четыре биполярные шкалы, отображающие содержание восьми психологических факторов темперамента (в рамках теоретических представлений К.Г. Юнга и его последователей). К этим факторам (шкалам) относятся:



- **экстраверсия-интроверсия** (E-I, от англ. Extraversion-Intmversion);
- **сенсорика-интуиция** (S-N, от англ. Sensation-Intuition);
- **логичность-чувствование** (T-F, от англ. Thinking-Feeling);
- **решение-восприятие** (J-P, от англ. Judging-Perceiving) (планирование-импульсивность).

Опросник содержит 70 утверждений, 10 из которых относятся к шкале экстраверсии-интроверсии, остальные (тринадцать группами по 20) раскрывают содержание последующих трех шкал. Шкалы искренности и достоверности в опроснике отсутствуют. Утверждения следуют однородными группами по 7: первое относится к факторам E-I, второе и третье - к факторам S-N, четвертое и пятое - к факторам T-F, шестое и седьмое - к факторам J-P. Далее (с каждой новой строки регистрационного бланка) указанная последовательность возобновляется. Каждое утверждение имеет два варианта продолжения (обозначаемые а или b), один из которых предлагается выбрать испытуемому. Таким образом, выявляются индивидуальные предпочтения одного из сдвоенных факторов во всех четырех парах. Испытуемый (респондент) получает в результате характеристику экстраверта либо интроверта; сенсорики либо интуитива и т.д.

Процедура проведения

Порядок работы. Испытуемому выдается регистрационный бланк, в котором вначале следует заполнить анкетную часть. После этого испытуемый получает опросник и инструкцию. Если в процессе работы у испытуемого возникнут вопросы, экспериментатор должен дать соответствующие разъяснения, ориентируя при этом испытуемого на тот или иной ответ.

Инструкция

Вам предлагается опросник для изучения типичных способов поведения и личностных особенностей. Опросник состоит из 70 утверждений (вопросов), каждое из которых имеет два продолжения (ответа). Подчеркиваем, что все ответы равноценны, правильных или неправильных среди них нет. Ваша задача:

- прочесть каждое из утверждений вместе с двумя его возможными продолжениями;

- выбрать то продолжение, которое вам свойственно в большинстве жизненных ситуаций;
- вписать знак (+) в соответствующую (по номеру вопроса) ячейку регистрационного листа.

Ответы в листе располагаются по строкам слева направо. Работать нужно в темпе, подолгу не задумываясь над ответами, и проявлять откровенность. Работайте последовательно, не пропуская вопросов.

- | | |
|--|---|
| 1) В компании, на вечеринке вы: | 2) Вы человек скорее: |
| – общаетесь со многими, включая и незнакомцев; | – реалистичный, чем склонный теоретизировать; |
| – общаетесь с немногими вашими знакомыми. | – склонный теоретизировать, чем реалистичный. |
| 3) Как, по-вашему, что хуже: | 4) Вы более подвержены влиянию: |
| – "витать в облаках"; | – принципов и законов; |
| – придерживаться проторенной дорожки. | – эмоций, чувств. |
| 5) Вы более склонны: | 6) Вы предпочитаете работать: |
| – убеждать; | – выполняя всё точно в срок; |
| – затрагивать чувства. | – не связывая себя определёнными сроками. |
| 7) Вы склонны делать выбор: | 8) В компании (на вечеринке) вы: |
| – довольно осторожно; | – остаётесь допоздна, не чувствуя усталости ; |
| – внезапно, импульсивно. | – быстро утомляетесь и предпочитаете пораньше уйти. |
| 9) Вас более привлекают: | 10) Вам интереснее: |
| – здравомыслящие люди; | – то, что происходит в действительности; |
| – люди с богатым воображением. | – те события, которые могут произойти. |
| 11) Оценивая поступки людей, вы больше учитываете: | 12) Обращаясь к другим людям, вы склонны: |
| – требования закона, чем обстоятельства; | – соблюдать формальности, этикет; |
| – обстоятельства, чем требования закона. | – проявлять свои личные, индивидуальные качества. |

- 13) Вы человек скорее:
- точный, пунктуальный;
 - неторопливый, медлительный.
- 14) Вас больше беспокоит необходимость:
- оставлять дела незаконченными;
 - непременно доводить дела до конца.
- 15) В кругу знакомых вы, как правило:
- в курсе происходящих там событий;
 - узнаете о новостях с опозданием.
- 16) Повседневные дела Вам нравится делать:
- общепринятым способом;
 - своим оригинальным способом.
- 17) Предпочитаю таких писателей, которые
- выражаются буквально, напрямую;
 - пользуются аналогиями, иносказаниями.
- 18) Вас больше привлекает:
- стройность мысли;
 - гармония человеческих отношений.
- 19) Вы чувствуете себя увереннее:
- в логических умозаключениях;
 - в практических оценках ситуаций.
- 20) Вы предпочитаете, когда дела:
- решены и устроены;
 - не решены и пока не улажены.
- 21) Как, по-вашему, вы человек скорее:
- серьёзный, определённый;
 - беззаботный, беспечный.
- 22) При телефонных разговорах вы:
- заранее не продумываете всё, что надо сказать;
 - мысленно "репетируете" то, что будет сказано.
- 23) Как вы считаете, факты:
- важны сами по себе;
 - есть проявление общих закономерностей.
- 24) Фантазёры, мечтатели обычно:
- раздражают вас;
 - довольно симпатичны вам.
- 25) Вы чаще действуете как человек:
- хладнокровный;
 - вспыльчивый, горячий.
- 26) Как, по-вашему, хуже быть:
- несправедливым;
 - беспощадным.
- 27) Обычно вы предпочитаете действовать:
- тщательно оценив все возможности;
 - полагаясь на волю случая.
- 28) Вам приятнее:
- покупать что-либо;
 - иметь возможность купить.

- 29) В компании вы, как правило:
- первым заводите беседу;
 - ждёте, когда с вами заговорят.
- 30) Здравый смысл:
- редко ошибается;
 - часто попадает впросак.
- 31) Детям часто не хватает:
- практичности;
 - воображения.
- 32) В принятии решения вы скорее руководствуетесь:
- принятыми нормами;
 - своими чувствами, ощущениями.
- 33) Вы человек скорее:
- твёрдый, чем мягкий;
 - мягкий, чем твёрдый.
- 34) Что, по-вашему, больше впечатляет:
- умение методично организовать;
 - умение приспособиться и довольствоваться достигнутым.
- 35) Вы больше цените:
- определённую, законченность;
 - открытость, многовариантность.
- 36) Новые и нестандартные отношения с людьми:
- стимулируют, придают вам энергии;
 - утомляют вас.
- 37) Вы чаще действуете как:
- человек практического склада;
 - человек оригинальный, необычный.
- 38) Вы более склонны:
- находить пользу в отношениях с людьми;
 - понимать мысли и чувства других.
- 39) Что приносит вам больше удовлетворения:
- тщательное и всестороннее обсуждение спорного вопроса;
 - достижение согласия по поводу спорного вопроса.
- 40) Вы руководствуетесь более:
- рассудком;
 - велениями сердца.
- 41) Вам удобнее выполнять работу:
- по предварительной договорённости;
 - которая подвернулась случайно.
- 42) Вы обычно полагаетесь на:
- организованность, порядок;
 - случайность, неожиданность.
- 43) Вы предпочитаете иметь:
- много друзей на непродолжительный срок;
 - несколько старых друзей.
- 44) Вы руководствуетесь в большей степени:
- фактами, обстоятельствами;
 - общими положениями, принципами.

- 45) Вас больше интересуют:
- производство и сбыт продукции;
 - проектирование и исследования.
- 46) Что вы скорее сочтёте за комплимент:
- "Вот очень логичный человек";
 - "Вот тонко чувствующий человек".
- 47) Вы более цените в себе:
- невозмутимость;
 - увлеченность.
- 48) Вы предпочитаете высказывать:
- окончательные и определённые утверждения;
 - предварительные и неоднозначные утверждения.
- 49) Вы лучше чувствуете себя:
- после принятия решения;
 - не ограничивая себя решениями.
- 50) Общаясь с незнакомыми, вы:
- легко завязываете продолжительные беседы;
 - не всегда находите общие темы для разговоров.
- 51) Вы больше доверяете:
- своему опыту;
 - своим предчувствиям.
- 52) Вы чувствуете себя человеком:
- более практичным, чем изобретательным;
 - более изобретательным, чем практичным.
- 53) Кто заслуживает большего одобрения:
- рассудительный, здравомыслящий человек;
 - человек, сильно переживающий.
- 54) Вы более склонны:
- быть прямым и беспристрастным;
 - сочувствовать людям.
- 55) Что, по-вашему, предпочтительней:
- удостовериться, что всё подготовлено и улажено;
 - предоставить событиям идти своим чередом.
- 56) Отношения между людьми должны строиться:
- на предварительной взаимной договорённости;
 - в зависимости от обстоятельств.
- 57) Когда звонит телефон, вы:
- торопитесь подойти первым;
 - надеетесь, что подойдёт кто-то другой.
- 58) Вы цените в себе больше:
- развитое чувство реальности;
 - пылкое воображение.
- 59) Вы больше придаёте значения:
- тому, что сказано;
 - тому, как сказано.
- 60) Что выглядит большим заблуждением:
- излишняя пылкость, горячность;
 - чрезмерная объективность и беспристрастность.

61) Вы, в основном, считаете себя:

- трезвым и практичным;
- сердечным и отзывчивым.

62) Какие ситуации привлекают вас больше:

- регламентированные и упорядоченные;
- нерегламентированные и неупорядоченные.

63) Вы человек скорее:

- педантичный, чем капризный;
- капризный, чем педантичный.

64) Вы чаще склонны:

- быть открытым, доступным людям;
- быть сдержанным, скрытным.

65) В литературных произведениях вы предпочитаете:

- буквальность, конкретность;
- образность, переносный смысл.

66) Что для вас труднее:

- находить общий язык с другими;
- использовать других в своих интересах.

67) Чего бы вы себе больше пожелали:

- ясности размышлений;
- умения сочувствовать.

68) Что хуже:

- быть неприхотливым;
- быть излишне привередливым.

69) Вы предпочитаете:

- запланированные события;
- незапланированные события.

70) Вы склонны поступать скорее:

- обдуманно, чем импульсивно;
- импульсивно, чем обдуманно.



Обработка результатов



Подсчет первичных результатов производится простым суммированием количества крестиков (ответов по варианту а или б) во всех вертикальных столбцах регистрационного листа:

	А	В		А	В		А	В		А	В		А	В		А	В
1			2			3			4			5			6		
8			9			10			11			12			13		
15			16			17			18			19			20		
22			23			24			25			26			27		
29			30			31			32			33			34		
36			37			38			39			40			41		
43			44			45			46			47			48		
50			51			52			53			54			55		
57			58			59			60			61			62		
64			65			66			67			68			69		
Σ=																	
	↓			→		+				→		+				→	+
	Е	І					Ѕ	Ѕ					Т	Т			Ј

В результате получаются четыре объединенные буквы. Они обозначают функциональный психологический портрет обследуемого. Комбинации могут быть следующими:

ESFP	ESFJ	ENFJ	ENTJ
ISFP	ISFJ	INFJ	INTJ
ESTP	ESTJ	ENFP	ENTP
ISTP	ISTJ	INFP	INTP

Затем определяется яркость выраженности типа. Она обозначается добавлением к одной из четырех букв символа b. Например: E(b), I(b), S(b), N(b), T(b) и. т. д. Яркость вычисляется следующим образом: для первой шкалы (Е - І) от большего числа в паре чисел, записанных в нижних ячейках, отнимается число 5. Результат умножается на 2:

$$E-I(b)=(\max-5)*2$$

где max - большее число из пары сумм, записанных внизу регистрационного листа.



Это выглядит следующим образом:

$$E-I(b)=(6-5)*2=2$$

т.е. $E(b)=2$

Полученная величина яркости записывается на бланке под соответствующими сведенными буквами. Для остальных трех шкал порядок вычисления яркости более прост: от большего числа в паре нижних чисел отнимается 10.

$$S-N(b)||F-T(b)||J-P(b)=\max-10$$

где max - большее число из пары сумм, записанных внизу регистрационного листа.

По шкале T-F имеем:

$$T-F(b)=18-10=8$$

итак, $T(b)=8$

Арифметическая сумма яркостей по всем четырем сведенным факторам представляет собой суммарную яркость выраженности типа темперамента - Z.

$$Zb=E-I(b)+S-N(b)+F-T(b)+J-P(b)$$

В нашем примере:

$$Zb=2+0+8+6=16$$

Подобная характеристика позволяет разделить людей на "ярких" ($20 < Z(b) < 40$) и "неярких" ($0 < Z(b) < 20$). Для первых характерна высокая степень соответствия личностных характеристик полученному типологическому портрету и устойчивость типологической принадлежности во времени: лишь 8% из числа "ярких" изменяют свой тип через год. Степень соответствия портрета особенностям личности "неярких" представителей может быть меньшей, чем у "ярких".

Интерпретация результатов

Экспресс-диагностика типа темперамента и функционального портрета с помощью опросника является предварительной. Окончательное заключение выдается в случае совпадения результатов при повторном обследовании через полгода. Основное диагностическое значение имеет принадлежность человека к одному из четырех типов темперамента; функциональный портрет служит дополнительной характеристикой. Словесные обозначения портретов условны и диагностического значения не имеют.

Описание типов

Для SP - типа темперамента при учете всех шкал возникают четыре комбинации (функциональных портрета). Охарактеризуем каждый из них отдельными ключевыми словами:



- **ESFP - "Тамада"**: оптимизм и теплота; избегают одиночества; идут по жизни смеясь, жизнь для них - сплошные приключения; игнорируют все мрачное; щедрость, поддаются соблазнам; старший друг для своего ребенка; умение вдохновлять людей, приземленность языка; наука - дело не для них, они выбирают бизнес, торговлю.
- **ISFP - "Художник"**: успешное художественное творчество, эпикурейский образ жизни; острота ощущения текущей минуты; высокая чувствительность к оттенкам и полутонам в ощущениях; тонкости устной и письменной речи обычно не интересуют; свобода, оптимистичность, непокорность, уход от всякого рода ограничений.
- **ESTP - "Антрепренер"**: энергия, игра, неистощимый, искушенный в обращении с людьми; остроумие, прагматизм; работа в условиях риска и на грани катастрофы; поиск острых ощущений; преследуют выгоду во взаимоотношениях; погоня за Госпожой Удачей, риск.
- **ISTP - "Мастер"**: субординация - излишняя условность; бесстрашие, жажда действий; увлечения с оттенком экстремальности; умение обращаться с любыми инструментами и механизмами; это боевики, наемники; им свойственны братские взаимоотношения; формальное образование не обязательный вариант для них (часто бросают школу и редко стремятся к высшему образованию).

Для представителей SJ-темперамента:

- **ESFJ - "Торговец"**: открытый, практичный, расчетливый, обладает житейской мудростью; компанейский, гостеприимный; деловой, ответственный, интересы клиента превыше всего; общительный.
- **ISFJ - "Консерватор"**: спокойный; защищает интересы организации, традиции; ответственный; придерживается связи времен, проявляет интерес к истории; все у него по плану; заботливый; выполнять поручения для него спокойнее, чем руководить; хозяин в доме.
- **ESTJ - "Администратор"**: ответственный, надежный; для него важны долг, иерархия, порядок; практичный, открытый, все у него идет по плану; без глупостей и лишних выдумок; бесхитростный, исполнительный, цельная натура.
- **ISTJ - "Опекун"**: на первом месте - долг, человек слова, ответственный; спокойный, твердый, надежный, логичный, малоэмоциональный; семьянин; ему свойственны обстоятельность и даже вьедливость.

Для NF-представителей деление на функциональные типы выглядит следующим образом:



- **ENFJ - "Педагог"**: гуманистический лидер, общительный, внимательный к чувствам других людей, образцовый родитель; нетерпеливый по отношению к рутине и монотонной деятельности; отличается умением распределить роли в группе.
- **INFJ - "Предсказатель"**: радость друзей - радость и для него; проницательность и прозорливость; успешное самообразование; ранимость, не любят споров и конфликтов; богатое воображение, поэтичность, любовь к метафорам; это психолог, врачеватель, писатель; стремится к гармонии человеческих взаимоотношений.
- **ENFP - "Журналист"**: умение влиять на окружающих; видит людей насквозь; отрывается от реальности в поиске гармонии; подмечает все экстраординарное; ему свойственны чувствительность, отрицание сухой логики, творчество, энтузиазм, оптимизм, богатая фантазия; это торговец, политик, драматург, практический психолог; ему присущи экстравагантность, щедрость, иногда избыточная.
- **INFP - "Романтик"**: спокойный, идеалист; чувство собственного достоинства; борется со злом за идеалы добра и справедливости; отличается лирическим символизмом; это писатель, психолог, архитектор; кто угодно, только не бизнесмен; способности в изучении языков; принцип "Мой дом - моя крепость"; уживчивые и покладистые супруги.

NT-тип темперамента включает следующие четыре функциональных портрета:

- **ENTJ - "Фельдмаршал"**: руководитель-стратег; ориентация на цель; логичный; эффективность в работе превыше всего; хранитель домашнего очага; интеллигент; требовательный родитель, неутомимый; карьера иногда важнее, чем семейное благополучие.
- **INTJ - "Исследователь"**: самоуверенный; его интересы в будущем; авторитет положения или звания не имеет значения; теоретик, приверженец "мозгового штурма", жизнь - игра на гигантской шахматной доске; дефицит внешней эмоциональности, высокие способности к обучению, независимость, интуиция; возможны трудности в мире эмоций и чувств.
- **ENTP - "Изобретатель"**: применяет интуицию на практике (в изобретениях), энтузиаст, новатор; важна воплощенная идея, а не идея сама по себе; приятный собеседник, инициативный в общении; нетерпение к банальным, рутинным операциям, хороший педагог; любит юмор; девиз: "Понимать людей! "
- **INTP - "Архитектор"**: ценитель мыслей и языка; мгновенная оценка ситуации, логичность; познание законов природы; интеллектуал, несколько высокомерный, интеллигент, философ, математик, теоретик, неистощимый фонтан новых идей;

чуткий и умный родитель; отличается сложным внутренним миром; богатство ассоциаций.



Для полноценной интерпретации данных, полученных при исследовании типа темперамента, необходимо располагать хотя бы минимумом сведений об особенностях жизненного пути испытуемого, о его поведении и характере, условиях воспитания и обучения, о ближайшем социальном окружении. Это дает возможность сделать обоснованное диагностическое заключение и дать необходимые рекомендации.

III этап – сплочение

Для этого этапа подбирались игры на формирование навыков успешного взаимодействия коллектива в различных ситуациях, повышение уровня доверия и заботы между членами коллектива, настрой участников на рабочую обстановку. Теперь мы уделяем внимание сплочению коллектива и построению эффективного командного взаимодействия. Специальные игровые упражнения способствуют формированию и усилению общего командного духа, развитию ответственности и вклада каждого участника в решении общих задач. Наша цель - сплотить людей, научить эффективно общаться, договариваться, координировать действия с коллегами. Тут кристаллизуется команда — как единое целое, как сбалансированный организм, идущий к цели и показывающий результаты. В процессе прохождения этого этапа:

- формируется доверие и взаимоподдержка;
- закаляются навыки командными усилиями вырабатывать тактику и координировать усилия;
- учитываются слабые и сильные стороны каждого участника ради достижения командного результата.
- могут вскрыться существующие между сотрудниками конфликты.
- игры и упражнения помогут снять коммуникативные барьеры, осмыслить их и научиться вырабатывать общую стратегию поведения, договариваться между собой.

1.«Палочка-выручалочка»

Цель: поиск алгоритмов решения, распределение ресурсов, слаженность действий в мини-группах, понимание зависимости общего результата от действий каждой мини-группы.

Оборудование: пластиковые палочки длина 1 метр, кубики, корзина.

Ход игры:

Каждый участник берет правой рукой за кончик пластиковую палочку, а левую прячет за спину. Задача команды за ограниченное время — собрать палочками 10 кубиков в ведро. Во время упражнения трогать кубики можно только палочками, корзину трогать нельзя. В зависимости от динамики можно вводит дополнительные ограничения, например: разговаривать можно только во время обсуждения стратегии перед упражнением, а само упражнение проходит в полной тишине.



Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Каким образом вы договаривались между собой во время обсуждения стратегии?
- Какие факторы влияли на ваш выбор?
- Какая стратегия оказалась наиболее успешной?

2. «Субботник»

Цель: научиться работать в парах, руководить и подчиняться, понимать зависимость общего результата от действий каждого, уметь сопоставлять и согласовывать свои руководящие действия с действиями других руководителей, так что бы получить максимальный общий результат.

Оборудование: верёвки, ведра, контейнер, «мусор».

Ход игры:

Команда получает в свое распоряжение ведро с привязанными веревками и содержимым. Задача — пересыпать максимально полно содержимое ведра в контейнер в центре. Команда делится на несущих ведро за веревки (получают повязки на глаза, могут касаться только веревок) и ведущих (не могут касаться веревок, могут общаться только шепотом и только со своими ведомыми). За нарушение правил или если хоть часть содержимого попадает мимо контейнера, команда начинает упражнение заново.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Что явилось самым трудным в этой игре?
- Какие действия оказались самыми результативными?
- Чем вы руководствовались при распределении ролей?

3.«Эхо»



Цель: научиться слушать и слышать других людей, запоминать и всем вместе повторять задание.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Участники садятся в один большой общий круг. Каждый произносит свое имя, и при этом делать какое-нибудь движение — руками, ногами, всем телом. Вся группа хором говорит имя и повторяет движение, сделанное им. После этого тот же произносит свою фамилию и делает еще одно, уже другое, движение. И снова все вместе становятся эхом, говорят хором его фамилию, и все повторяют его движение. После этого ход переходит соседу слева или справа. Ведущий начинает первым.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Какие имена, фамилии или движения в этом конкурсе запоминались труднее всего?
- Что помогало успешно справиться?
- Знаете ли вы, что означают ваши имена?

4.«Дракон, принцесса, самурай»

Цель: сплотить участников группы, развивать экспрессивные способности.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Участники разбиваются на две команды.

В этом этюде три действующих лица: принцесса, самурай, дракон. Принцесса жеманно приседает, придерживая руками подол юбки, и издает звуки: «Хи-хи-хи-хи-хи». Самурай со звуком «Ха» делает шаг правой ногой вперед, при этом, обе руки, заносит над левым плечом «с мечом». Дракон угрожающе поднимает над головой обе лапы с растопыренными пальцами с угрожающим звуком «УУУ».

Каждая из групп должна выбрать одно движение и по команде ведущего участники обеих групп одновременно показывают соперникам свое движение. Почему соперникам? Потому что каждый из этих героев кого-либо побеждает: Дракон съедает принцессу, принцесса очаровывает самурая, самурай убивает дракона. Изображение одного и того же героя разными командами считается ничьей. Ошибка в показе хотя бы одного участника команды приносит победу соперникам. Задача участников не только артистично изобразить героев, но и постараться обыграть противоположную группу. Игра продолжается до десяти побед.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)



- Каким образом вы договаривались между собой о выборе героев?
- Какие факторы влияли на ваш выбор?
- Какая стратегия оказалась наиболее успешной?

5.«Поезд»

Цель: сплотить членов команды, повысить взаимного доверие участников, тренировать уверенность поведения при необходимости действовать в условиях недостатка информации, положившись на партнеров.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

6-8 участников изображают «поезд», встав в колонну и положив руки на плечи стоящим впереди. Все, кроме первого, закрывают глаза. Этому «поезду» нужно проехать через препятствия, которые изображают другие участники. При малом количестве играющих часть препятствий можно изобразить с помощью стульев.

Задача «поезда» – проследовать от одной стены помещения до другой, по пути обязательно объехав по кругу 3-4 препятствия (ведущий указывает, какие именно) и, не столкнувшись с остальными. Препятствия, изображенные с помощью других игроков (желательно, чтобы те, которые нужно объехать по кругу, были именно из их числа), при приближении к ним «вагонов поезда» на опасно-близкое расстояние могут издавать предостерегающие звуки – например, начинать шипеть.

Игра повторяется несколько раз, чтобы дать возможность каждому побыть и в роли препятствий, и в составе «поезда».

Если участников много и позволяют размеры помещения, можно сделать игру более динамичной, запуская одновременно по два «поезда»

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Кому и кем больше понравилось быть «локомотивом», «вагонами», препятствиями? С чем это связано?
- Какие эмоции у кого возникали при движении в составе «поезда»?
- Какая стратегия оказалась наиболее успешной?



6. «Друг к дружке!»

Цель: обеспечить возможность контакта и взаимодействия почти всех участников друг с другом, помочь почувствовать все свое тело, научить внимательно слушать и быстро делать то, что говорят.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

В этой игре надо всё делать очень быстро. Сейчас у вас ровно пять секунд, чтобы выбрать себе партнера и быстро-быстро пожать ему руку... А теперь я буду вам говорить, какими частями тела вам нужно будет очень быстро "поздороваться" друг с другом:

- правая рука к правой руке!
- нос к носу!
- спина к спине!

Ну, что ж, это вы смогли сделать быстро. А теперь запомните, пожалуйста, следующее. Каждый раз, когда я крикну: "Друг к дружке!", вам будет нужно быстро-быстро найти себе нового партнера и пожать ему руку. А после этого я снова буду называть части тела, которыми вы должны будете дотрагиваться друг до друга. Итак: "Друг к дружке!"

- ухо к уху!"
- бедро к бедру!

— пятка к пятке!

Участники должны поменять пять или шесть партнеров. Всякий раз надо называть новые части тела, посредством которых игроки должны вступить в контакт друг с другом.



Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Понравилась ли вам игра?
- Легко ли было действовать столь быстро?
- Были ли названы такие части тела, которыми поздороваться для вас было неудобно?

7.«Гусеница»

Цель: выработка навыков сплоченных действий.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Игроки образуют цепочку (встают друг за дружкой) - "гусеницу". Первый игрок - "голова", последний - "хвост".

Включается музыка и гусеница начинает движение вперед, при этом голова показывает различные танцевальные движения (руками, телом, ногами, головой), а остальные игроки стараются повторить эти движения.

Когда "голова" устает, он поворачивается к следующему за ним игроку, гладит его по голове, а сам переходит в хвост гусеницы.

Эта игра, продолжается с новым ведущим и с новыми движениями, так до тех пор, пока звучит музыка.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Понравилась ли вам игра?
- Легко ли было действовать в команде?

8.«Картонные башни»

Цель: самостоятельно наладить взаимодействие друг с другом для того, чтобы вместе справиться с трудным заданием; приобрести навык создания реально работающей команды.



Оборудование: для каждой малой группы необходимо 20 листов цветного картона размером 6х10 см (цвет картона у каждой группы — свой), кроме того, каждой группе необходимо иметь по одной ленте скотча.



Ход игры:

Есть два варианта игры:

Невербальный. В этом случае игроки не имеют права говорить друг с другом в ходе выполнения задания, а могут общаться только без слов.

Вербальный. В этом варианте игроки могут обсуждать между собой процесс выполнения задания.

Невербальный вариант имеет то преимущество, что заставляет игроков быть более внимательными. Возможно, этот вариант проведения игры более подойдет для первой игры, а через некоторое время игру можно будет повторить в вербальном варианте. Участники разбиваются на группы по шесть человек. Каждая группа должна построить сейчас свою башню. Для этого игроки получают по 20 листов картона и рулон скотча. Нельзя больше ничего использовать в своей работе. Дается 10 минут, чтобы построить башню. Очень важный момент: игроки не должны разговаривать друг с другом и найти другие способы взаимодействия между собой.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Какой вариант игры вам больше понравился. Почему?
- Какие способы взаимодействия помогли лучше и быстрее справиться с заданием?
- Что вы почувствовали в конце игры?

9.«Рисунок»

Цель: научиться разнообразно взаимодействовать друг с другом.

Оборудование: каждой паре нужен большой лист бумаги (лучше всего ватман) и фломастер. У каждой пары должен быть фломастер своего цвета.

Ход игры:

На первом этапе игроки могут использовать свою интуицию и все одновременно рисовать с закрытыми глазами. На втором этапе они могут дорисовать рисунок с открытыми глазами.

Игроки разбиваются на пары и садятся на пол. Размещают лист ватмана между собой и берут по одному фломастеру. Затем ставят фломастером точку в центре листа и не отрывая руку, закрывают глаза. Дается 2 минуты, чтобы пропутешествовать своим фломастером по всей поверхности листа, не отрывая его от бумаги. Можно рисовать во все стороны, пока не покажется, что вы побывали во всех уголках ватма-

на. Затем участники игры открывают глаза и пробуют сделать картину из того, что нарисовано на бумаге. Можно при этом разговаривать друг с другом. (10 минут.)



Через одну-две минуты, завершить рисунок и решить, как вы его назовете.

Затем каждая пара покажет свой рисунок всем остальным.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Понравилось ли вам рисовать с закрытыми глазами?
- Каким образом вы находил общий язык со своим партнером, когда у вас были закрыты глаза? Говорили ли вы с ним?
- Как в вашей паре происходило дорисовывание картины?
- Как вы сотрудничали со своим партнером?
- Насколько вы довольны своим рисунком?



10. «Лабиринт»

Цель: научиться чётко, внятно и очень коротко давать друг другу инструкции и указания; уметь молчать и использовать минимум ресурсов для достижения лучшего результата.

Оборудование: заранее выстраивается лабиринт из подручных средств (стулья, столы, спортивный инвентарь)

Ход игры:

Один из участников с закрытыми (завязанными) глазами пытается пройти лабиринт. Управляет этим игроком вся команда по очереди, причём каждый за один раз может сказать только одно слово. Если участники ошибаются, не выполняют правила игры, ведомый должен вернуться к началу лабиринта.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Какие трудности вы испытали в ходе игры?
- Как вы думаете, кому было труднее: ведомому или ведущим?
- Чему вы смогли научиться, и где это может вам пригодиться?



11. «Групповой портрет»

Цель: отработать сотрудничество и конструктивное взаимодействие в малых группах, развивать навыки наблюдательности и творческого самовыражения.

Оборудование: каждой подгруппе понадобится большой лист бумаги (как минимум размером А3, лучше - лист ватмана) и восковые мелки.

Ход игры:

Разбейтесь на четверки. Каждая группа должна нарисовать картину, на которой будут изображены все участники команды. Свой собственный портрет рисовать нельзя, попросите кого-нибудь из группы сделать это. Подумайте вместе, как вы расположите рисунок на листе, каков будет сюжет вашей картины.

Когда все группы нарисуют свои портреты, нужно провести подробное представление всех картин. Перед этим можно дать группам время подумать, как они будут представлять свою работу остальным участникам, и какие пояснения будут давать при этом.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- По какому принципу вы выбирали художника, рисующего ваш портрет?
- Что вы чувствовали, когда рисовали вас?
- Кто выбрал вас художником?
- Как вы пришли к решению, кого и где нарисовать?
- Вы довольны своим портретом?
- Насколько вам понравилось работать вместе с другими из вашей подгруппы?
- Насколько вы довольны тем портретом, который рисовали сами?
- Какой команде потребовалось больше всего времени?
- Портрет, какой команды понравился больше всего? Почему?

IV этап – командное взаимодействие

Взаимоотношения в педагогическом коллективе играют важную роль в жизни образовательной организации. Особое значение приобретает такая характеристика педагогического коллектива как сплоченность, что связано с тем фактом, что именно сплоченность является залогом успешной и эффективной работы педагогов ДО, обеспечивает комфортность и благоприятную психологическую атмосферу для всех сотрудников.

Коллектив — это своего рода команда. В коллективе формируется особый тип межличностных отношений, характеризующийся высокой сплоченностью как

ценностно-ориентационным единством, также самоопределением личности, коллективной идентификацией, социально ценным характером мотивации межличностных выборов, высокой референтностью членов коллектива по отношению друг к другу, эффективностью в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности. Практика показала, что успешной будет та организация, в которой действует хороший сплоченный актив, то есть команда единомышленников. Педагогам необходимо научиться понимать друг друга и выполнять сложные задачи сообща, рассчитывая на эффективность.



Как бы человек не любил свою работу, он рано или поздно сталкивается с различного рода трудностями, например, взаимоотношения в коллективе. Ведь работать с людьми весьма не просто, поскольку все мы являемся индивидуальностями. У каждого из нас свой характер и понимание окружающего мира и процессов, происходящих в нем. Что уж говорить о банальных изменениях в настроении из-за семейных, бытовых проблем, да хотя бы погодных явлений, которые также могут, так или иначе, влиять на внутреннее состояние человека. Ведь от того, как хорошо психологически чувствует себя сотрудник, зависит уровень и качество его работоспособности. Внутренний комфорт важен не только непосредственно самому человеку, но и руководителю, поскольку именно руководитель является оплотом для любого коллектива.

На первый взгляд это сделать достаточно сложно, но сегодня существует очень большое количество игр для эффективного командного взаимодействия, которые помогают:

- повысить эффективность командной работы и уровня взаимодействия между участниками;
- выявить лидеров, аутсайдеров;
- расширить навыки решения нестандартных ситуаций;
- повысить мотивацию на достижение коллективных целей;
- снятие стресса, усталости;
- возможность для участников почувствовать себя в новой роли;
- оценка роли каждого «игрока» в команде.

Игры на эффективное командное взаимодействие дают возможность сотрудникам узнать друг друга лучше, научиться прислушиваться и понимать друг друга.

1.« Замороженный»

Цель: помочь раскрыть каждому свой творческий потенциал.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Ведущий: Разделитесь на пары. Один из вас – «замороженный». Другой – «реаниматор». Поднимите руки «замороженные»: по моему сигналу вы застываете в неподвижности. Поднимите руки «реаниматоры»: задача «реаниматора» – за 3 минуты вывести «замороженного» из транса. «Реаниматор» может делать для этого все, что захочет, но не может прикасаться к «замороженному». «Замороженные», вы следите за своими ощущениями, и подаете признаки жизни тогда, когда вам действительно этого захочется. Помните, однако, что слишком упорствовать тоже не надо. Итак, три минуты работает один человек в паре, через три минуты меняетесь ролями».



Если вдруг участник отказывается принимать участие в разминке, то в этом случае не стоит принуждать его. Возможен вариант, когда этому участнику выдаются часы, и он отслеживает, какая пара первой закончила игру.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- У кого получилось «разморозить»?
- Хотелось ли «размораживаться»?
- Что для этого делал ваш партнер?
- Что помогало, а что мешало установлению контакта?
- Вспомните свои чувства, когда вы хотели поговорить со значимым для себя человеком, но он никак не отреагировал на ваше желание.

2. «Мозаика»

Цель: сформировать команды, обучить умению распределять роли в группе.

Оборудование: карточки с изображениями животных, маленькие головоломки «пазлы».

Ход игры:

Участники делятся на команды. Каждая команда получает головоломку. Задача – собрать ее как можно быстрее. Участники в игровой форме научатся эффективному взаимодействию в команде, научатся распределять роли, при этом важно, что объединены общей целью.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Сложно ли было выполнять эту игру в команде? Почему?
- Что нужно для того, чтобы более эффективно работать в команде?



3. «Кто быстрее?»

Цель: сплотить коллектив.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Участники должны быстро, без слов, построить, используя всех игроков команды, следующие фигуры:

- квадрат;
- треугольник;
- ромб;
- буква;
- птичий косяк.

Психологический смысл игры: координация совместных действий, распределение ролей в группе.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Трудно было выполнять задание?
- Что помогло при его выполнении?

4. «Построение круга»



Цель: сплотить коллектив.

Оборудование: не требуется

Ход игры:

Участники закрывают глаза и начинают хаотично перемещаться по помещению (можно при этом издавать гудение, как потревоженные пчелы; это позволяет избежать разговоров, создающих помехи в выполнении игры). По условному сигналу ведущего все останавливаются в тех положениях, где их застал сигнал, после чего пытаются встать в круг, не открывая глаз и не переговариваясь, можно только трогать друг друга руками. Когда все занимают свои места и останавливаются, ведущий подает повторный условный сигнал, по которому участники открывают глаза. Как правило, построить идеально ровный круг не удастся.

Данная игра создает очень хорошие условия для наблюдения ведущего за стилями поведения участников.

Психологический смысл игры: игра направлена на развитие навыков координации совместных действий, сплочение группы. Кроме того, она позволяет развивать навыки невербального общения и саморегуляции.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Что дает эта игра?
- Почему идеальный круг не получался сразу?

5. «Уменьшающаяся газета»

Цель: тренировать навыки совместной деятельности в команде.

Оборудование: по одному газетному листу на каждую группу.

Ход игры:

Участники делятся на мини-группы, от 3 до 6 человек, и каждой команде выдается газетный лист.

Ведущий озвучивает следующую инструкцию: «Вам нужно всей командой встать на газетный лист и скандировать «Мы – одна команда!»»

После того как это будет сделано, ведущий складывает газету пополам и повторяет задание. Затем, ведущий еще раз складывает газету пополам и снова повторяет задание. Задача группы – разместиться на наименьшем возможном кусочке бумаги на время, достаточное для того, чтобы крикнуть всем вместе «Мы – одна команда!»

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Что мы могли наблюдать в ходе нашей игры?
- Что вас удивило?
- Какие выводы можно сделать?



6. «Коллективный счет»

Цель: изучить уровень взаимопонимания в коллективе.

Оборудование: не требуется.

Ход игры:

Называть по порядку числа натурального ряда, стараясь добраться до самого большого, не совершив ошибок.

При этом должны выполняться три условия:

- никто не знает, кто начнет счет и кто назовет следующее число;
- нельзя одному и тому же участнику называть два числа подряд;
- если нужное число будет названо вслух двумя или более игроками, ведущий требует снова начинать с единицы.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Группа достигла цели?
- Она может гордиться результатом?
- Что помогло вам?
- Что мешало?

7. «Успешная команда»

Цель: сплотиться в команду и осознать каждым участником собственную включенность в общий процесс.

Оборудование: раздаточный материал, на котором обозначаются основные критерии эффективной команды:

1. Взаимовыручка.
2. Высокая мотивация всей команды к успеху.
3. Желание учиться новому.
4. Креативность.
5. Мобильность – умение изменяться, принимать чужую точку зрения.
6. Компетентность, профессионализм.

7. Организованность.
8. Самореализация каждого члена команды.
9. Чувство юмора.

Ход игры:

Из определенного количества критериев -«кирпичиков» участники выбирают один наиболее важный, без которого невозможно успешное построение команды. Участникам нужно было оторвать от листа «кирпич» с важным для них критерием и положить в общую коробку, которой затем придали форму здания. Необходим был «кирпич» от каждого игрока, т. к. все они участвовали в строительстве общего «здания».



После того как участники сплотились в единую команду для достижения общей цели, был озвучен результат. Важно было показать, что каждый голос внес вклад в построение команды и был учтен. Чем выше «кирпичики», тем меньше по значимости они были для сотрудников, и наоборот.

И в итоге участникам педагогического совещания наглядно представилась модель общего дома – основа общей команды. Она была выстроена на магнитной доске, где вывешивались картонные «кирпичики».

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Довольны ли вы своим результатом?
- Что помогло вам?
- Что мешало?
-

8. «Тролли»

Цель: дать группе опыт слаженного командного взаимодействия.

Оборудование: две дощечки 10х35 см — тролли.

Ход игры:

Ведущий: Перед началом игры отметьте поле для игры — две параллельные линии, находящиеся на расстоянии не меньше трех метров друг от друга. Участники делятся на команды по 6–8 человек. Перед вами стоит задача — переправиться от одной линии до другой, не касаясь земли, используя тролли. У вас 10 минут для выработки стратегии. Затем вы должны будете выполнить задание. Учтите, что есть несколько правил. Если кто-то из команды касается земли — команда начинает проходить поле сначала. Команда, выполнившая задание первой получает 10 баллов. За второе место 5 баллов. За 3 место 2 балла. Остальные баллов не получают. Тренироваться на поле для игры запрещается».

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Довольны ли вы своим результатом?
- Что помогало, а что мешало справиться с заданием?
- Кого хотите отдельно выделить? Кого поблагодарить?



9. «Тропинка»

Цель: работать над сплочением команды.

Оборудование: если вы проводите на природе, то возьмите 15–17 кирпичей и разложите их змейкой. Если вы проводите в аудитории, то устройте ту же самую змейку с помощью скотча и бумаги А4. Кирпичи или бумагу нужно располагать друг от друга на расстоянии одного человеческого шага, но шаг этот должен быть достаточно большим.

Ход игры:

Ведущий: Внимание. Перед вами «ядовитое болото». И вам необходимо всей командой его преодолеть. Первый и последний кирпич/лист это начало и конец «болота». Преодолевая болото вам нужно быть аккуратными. Важно соблюдать следующие правила: все участники должны находиться в постоянном контакте друг с другом; если контакт разорвался, то участники начинают прохождение болота заново; если кто-нибудь касается земли, вся команда начинает тонуть в «болоте» и игра также начинается сначала.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Как вы себя чувствуете?
- Группа достигла цели? Она может гордиться результатом?
- Что помогло вам?
- Что помешало?
- Какие выводы можем сделать?

10. «Цепочки»

Цель: мотивировать участников к совместной работе.

Оборудование: не требуется.

Ход игры:

Игра проводится в несколько этапов.

1. Ведущий просит участников объединиться в пары и встать в затылок друг другу. Затем дается следующее задание: «Участник, стоящий сзади, будет управлять движением переднего игрока (можно и словесно). Стоящий впереди закрывает глаза, пытаясь в соответствии с командами партнера ходить по комнате в течение 2-х минут. Темп движения (медленно, быстрее, еще быстрее) меняется по команде тренера. Задача заключается в том, чтобы не столкнуться с другими движущимися парами». Через 2 минуты участники в парах меняются ролями и еще 2 минуты продолжают движение в другом порядке.



2. Участники объединяются в тройки. Им дается то же самое задание, только теперь при движении глаза закрывают двое первых, так что остаются открытыми глаза лишь у третьего участника, который и управляет движением. Время выполнения задания — 6 минут (по 2 минуты на то, чтобы каждый участник побывал в роли управляющего движением).

3. Группа выбирает трех лидеров для выполнения третьего этапа. Вся группа выстраивается в колонну друг за другом. Только у первого участника глаза открыты, все остальные закрывают их. Задачей первого участника будет провести всю колонну на какое-то определенное расстояние или, как в первых двух этапах, водить колонну сначала медленно, а затем быстрее и еще быстрее.

После выполнения игры проводится групповое обсуждение с участниками.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Как вы себя чувствовали в роли ведущего и в роли ведомого?
- Какая роль была труднее и почему?
- Что было самым легким?
- Что помешало?
- Чувствовали ли вы доверие к другим членам команды, когда были в роли ведомого?



11. «Волшебная лампа»



Цель: помочь эффективно и тепло завершить тренинг командообразования.

Оборудование: бумага для записок, карандаши, бумага формата А3.

Ход игры:

Ведущий: Представьте себе: вы и ваша команда находят старую лампу, кто-то берет ее в руки, потирает и — сюрприз! — из нее появляется джинн. Теперь вы можете загадать три желания, но, поскольку вы нашли джинна вместе со своей рабочей командой, эти желания должны относиться к рабочей обстановке. Вы можете изменить своего босса, своих коллег, сделать так, чтобы с вами работала ваша любимая тетя, чтобы коллеги чаще улыбались, чтобы офисный стол стал больше, и т. д. Каждый может загадать свои три желания.

Каждый пишет свои три желаемых изменения, относящихся к командной работе. Общегрупповой список фиксируется на доске.

Рефлексия

(предполагаемые вопросы)

- Можно ли что-то сделать, чтобы эти перемены произошли в реальности?
- Если нет, то, что можно сделать для улучшения ситуации?

Итак, основной результат участия коллектива в играх командообразования - это повышение общей эффективности деятельности коллектива, это комплексный результат, складывающийся из влияния различных факторов:

- нормализуется атмосфера и отношения внутри коллектива, участники более продуктивно разрешают конфликтные ситуации;
- участники игр по командообразованию получают навыки эффективного общения, научатся налаживать взаимодействие, находить общий язык;
- участники понимают необходимость распределения ролей в команде, учатся использовать ресурсы каждого участника команды;
- педагоги более открыто обсуждают проблемы и пути их решения;
- участники программы командообразования учатся анализировать прошлый опыт, делать выводы, учитывать ошибки, использовать ресурсы;
- возникает понимание необходимости слаженных действий для достижения общей цели;
- повышается уровень инициативности педагогов;
- педагоги учатся слушать и слышать друг друга;
- повышается уровень доверия в коллективе.



Фасилитация, как метод педагогического управления

Значимость применения технологий фасилитации аргументирована тем, что фасилитация равно как модель и способ деятельности стала приобретать все наибольшее продвижение, как одна из технологий применяемых педагогом. Ставя себя в роль фасилитатора педагог с лёгкостью осуществляет роль, которая дает возможность ему стимулировать результативную работу категории группы, будь то педагоги или родители, при этом поддерживая нужный настрой, благожелательную атмосферу в команде, воодушевляя соучастников коллективной работы в утверждение консолидированных и не двойственных заключений.

Наставника, либо главного серии встреч, который образует, ориентирует, активизирует, улучшает процедуру нахождения, переработки и принятия заключения определенной проблемы перед командой, можно назвать фасилитатором.

В ходе фасилитации «ведущий» никак не использует собственные схемы воздействия или стандарты восприятия, никак не объясняет собственное мнение на возникшую задачу и не выдвигает предложений собственного метода заключения. Независимый отбор данных мощнее подкрепит соучастников фасилитации и гарантирует наиболее продуктивную деятельность, стимулируя процедуру заключения определенной проблемы, а кроме того исследование и утверждение полученных умений.

Применительно к качествам фасилитатора можно отнести способность руководить, выслушивать, четко и подробно излагать информацию, грамотно ставить вопросы, следить за временным промежутком, разделять «победу» с группой, принимать другие точки зрения, не стремясь отстоять своё.

Технологические процессы фасилитирования активизируют к наиболее интенсивному мыслительному труду соучастников события, нежели простое совещание либо разговор. Фасилитация, зачастую уменьшает период формирования заключений,

увеличивает сопричастность за сформированное решение. Помимо того, фасилитация предоставляет вероятность соучастникам события приобрести наибольшее наслаждение от происходящего.



Решение непростых либо остроконфликтных обстановок, разрешение определенных задач: исследование трудностей, отбор заключений, рассмотрение общих мероприятий – являются целью фасилитации.

Принятые координационные постановления, отмеченные в протоколе, которые впоследствии приведут к тем либо другим переменам, равно как координационного нрава, так и образовательного будут являться продуктом фасилитации.

Коллективное рассмотрение задач и трудностей, возникающих при подготовке какого либо материала (разработка проекта, построение модели образовательной деятельности и т.п.) зачастую порождает расхождения и недопонимание среди соучастников разговора. Стандартная история: кто-то выдвигает «нереальные» проекты, кто-то выдвигает рациональные мысли, но по каким-то причинам они никак не услышаны, много времени уходит на рассмотрение задач, никак не затрагивающих главной проблемы собрания или мероприятия; весь без исключения период уделяется процедуре размышления, отодвигая принятие решения.

Непосредственно в подобных моментах противоречий и напряженности необходимо прибегнуть к фасилитации массового взаимодействия. В решении такого рода проблем имеется вероятность организовать коллектив к независимому принятию заключений посредством передачи ему ответственности и инициативы.

Для того чтобы прийти к правильному решению, следует руководить и направлять соучастников мероприятия. Такого рода процедуру имеет возможность реализовывать педагог обладающий технологиями фасилитации.

Фасилитатор привлекает соучастников, продуктивно управляя процессом обсуждения. Педагоги сами приходят к принятию заключения, руководитель-педагог при помощи технологии фасилитации только искусно упрощает эту процедуру, содействуя тому, чтобы участвующие в обсуждении сами пришли к заключению, а не получили готовое решение.

Превосходство фасилитации заключается в выдаче принятого заключения самими педагогами, т.е. они самостоятельно осуществляют требуемую деятельность, а руководитель - фасилитатор удерживает процедуру лишь технологически, и не даёт готовых ответов, а предоставляет средства, при помощи которых, педагоги сами приходят к правильному решению.

При помощи фасилитации возможно осуществлять:

- контроль профессиональных педагогических навыков и взглядов соучастников собрания;
- распространение и обмен опытом работы в различных видах деятельности;

– использование креативных возможностей потенциала всей группы педагогов, развитие чувства несложности в исследовании нового;

– устранение противодействия переменам, совершающимся в отношениях с участниками образовательных отношений.



Технология фасилитации «Открытое пространство» («Open Space»)

Создателем технологии считается Х.Оуэн.

База технологии крайне элементарна и ясна – включает 4 принципа.

1. Все, что случится – это то, что должно было произойти.
2. Все кто находится здесь и сейчас – это нужные люди.
3. Любое время начала – это то самое время.
4. Процедура завершается сама.

И есть один важный закон: Если вдруг Вы понимаете, что вокруг Вас сложилась ситуация, в которой испытываете затруднение, и не видите возможности научиться чему-либо или научить других, то Вы можете принять решение сменить обстановку, к примеру, перейти в соседнюю группу.

Цель: система самоорганизующейся деятельности группы, нацеленной на отбор заключения установленной проблемы группы или коллектива в целом.

Применяется в моментах, если:

- следует немедленно отыскать разрешение трудности;
- проблема неоднозначная, и необходимо немало ресурсов в её разрешение;
- в учреждении назрела всеобщая проблема, в разрешении каковой заинтересованы все работники;
- в команде присутствуют существенные статусные и возрастные отличия;
- если команде работников учреждения следует дать ответ в нескольких проблемах, либо отыскать заключение трудности в рамках одной проблемы.

Участники:

Спонсор – тот, кому значим итог обсуждения, предлагающий тему.

Фасилитатор – согласовывает деятельность компании, приступает и заканчивает процедуру обсуждения.

Участники – все, кто именно заинтересован в обсуждении.

Процесс:

Важное превосходство технологии «Open Space» – подготовка крупного числа суждений согласно установленной проблеме за небольшой этап времени.

Кроме этого, у соучастников группы создается чувство вовлеченности к процессу и сплоченности.

Центральный период – определение проблемы, которая звучит сильно и воодушевляет соучастников.

1. Общая деятельность начинается со знакомства соучастников. Затем оглашается проблема.

2. Создание атмосферы творчества;

3. Деятельность самоорганизовавшихся команд; члены лично распределяют период, акцентируют рубежи деятельности. Участники команды могут работать по два-пять человек или по десять и более. Некоторые участники переходят из одной команды в другую.

4. Группа сама приходит к результатам, даёт советы, согласно постановленным проблемам и освещает их для всех на «доске новостей»;

5. Составление плана и целеполагание;

6. Окончание, рефлексия.

Открытое пространство - данное продуктивное действие, повышение и усовершенствование того, что уже имеется в организации: составление плана, формирование и усовершенствование, ответственность за заключение, содействие и воплощение проектов в жизнедеятельность.



«The World Cafe»

Технология компании обсуждения в маленьких группах в частной ситуации. The World Cafe одобряет инициативу и активизирует к творчеству.

Правила этикета в «Мировом кафе»:

- Фокусируйтесь на самом важном
- «Не сидите в стороне» - делитесь собственными мыслями и размышлениями
- Говорите то, что считаете и думаете, и от сердца.
- Прослушивайте, с целью наилучшего представления.
- Объединяйте идеи в общее целое.
- Творите заметки, создавайте на салфетках – тут данное возможно и необходимо!
- Получите удовольствие от процесса!

Концепция World Café

Метод фасилитации групповых обсуждений, в котором главным ставится общение между участниками и добавление новых идей и мыслей – называется Мировым кафе. Данная технология несложный, но очень сильный метод создания продуктивного диалога и обсуждения.

Главная цель The World Café –общение людей друг с другом, с включением в свои слова кусочка души и сердца. В итоге процесс из обучающего, то есть формирования всестороннего взгляда на рассматриваемый вопрос (столы на 3-4 человека, их хозяева, которые проникают глубже в суть проблемы, хозяева, которые приглашают в обсуждение - когда человек может перейти от одного столика к другому), переходит в инструмент совместной деятельности.

Что же представляется наиболее значимым в «мировом кафе»?



Его «основатели» Дэвид Айзекс и Хуанита Браун считают, что следует сформировать атмосферу, которая будет содействовать креативному мышлению и формированию соучастников. Вдобавок в начале встречи достаточно грамотно информировать коллектив, что заседание будет проходить в необычном формате.

В совершенстве нужно подобрать ясное комфортное размещение, походящее на атмосферу кофейни – разместить вазы, цветочки, спокойную музыку. Хорошо, если каждый сумеет принять чашечку аппетитного капучино, так как в такого рода обстановке зачастую появляются в особенности значимые мысли.

Процесс

Для успешного обсуждения с применением метода «мировое кафе» в команде необходимо 12-14 людей. Посадка совершается равно как в обыкновенных кофейнях, согласно 3-4 лицам за стол, с одним различием – один выступает в роли «хозяина» стола, а другие члены – созванных посетителей.

Для оптимизации всего обсуждения и регистрации итогов на столах размещаются картонные скатерти и многоцветные метки, все мысли запечатлеваются комфортным методом – модель, изображение, принцип.

Спустя определенный период, к примеру, 20 минут, «гости» передвигаются за последующий столик, а «хозяин» остается за собственным и говорит следующему посетителю о сущности обговариваемой проблемы – кратко освещает ключевые идеи, сформулированные до этого. К завершению 2-го диапазона дискуссий все «гости» кафетерия станут знакомы с мыслями товарищей и коллег.



СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аминов В. Каждому — свой тренинг. Тренинг — это игра/ Аминов В. // Управление персоналом. — № 8(21), 2013.
2. Браткин А., Скоробогатова И. Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов. — М.: Генезис, 2004. (Серия «Бизнес-психология»)
3. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д. Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду. — СПб.: Речь, 2003
4. Куликова Т.И. Тимбилдинг в образовательной организации. — Тула: Имидж – Принт, 2015
5. Сартан Г. Н. Тренинг командообразования. — СПб.: Речь, 2015
6. Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров. — СПб.: Питер, 2012

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
I этап – Знакомство.....	4
II этап – диагностика.....	11
III этап – сплочение.....	23
IV этап – командное взаимодействие	31
Фасилитация, как метод педагогического управления.....	41
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	46

Педагогический тимбилдинг
Практическое пособие

Ответственный редактор и корректор
Компьютерный набор
Верстка и дизайн

Полина Н.Н.
Кукса О.А.
Кукса О.А.

Сдано в набор _____ Формат 60х80. Бумага тип № 1. Печать офсетная
Тираж _____ экз. Цена договорная

Информационно – аналитический и издательский центр Ленинградского базового социально – педагогического колледжа Краснодарского края. 353740, Краснодарский край, ст. Ленинградская, ул. Красная, 152. Тел. (86145) 7-01-40, 7-37-21.
Факс: (86145) 7-31-41; e-mail:mykolleg@mail.kuban.ru;www.mykolleg.ru

Отпечатано в типографии ГАПОУ КК «ЛСПК»