

Администрация Великого Новгорода
Комитет по образованию

Муниципальное автономное учреждение
методического обеспечения образовательной деятельности
«Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов»

Формирование команды – курс на повышение результатов

**Из практики работы самообучающегося
педагогического коллектива:
формы, приемы, методы
внутрифирменного обучения сотрудников**

Сборник статей

Под редакцией
С. В. Кузякиной

Великий Новгород
2020

Авторский коллектив:

*Кузякина С. В., Никанорова Т. Ф., Ефимова Е. М., Васильева К. С.,
Володькова Л. Г., Пухова И. Н., Суслова Н. В., Осипова Р. А., Иванова Е. М.*

Рецензенты:

Владимирова С. В., директор Кохтла-Ярвской Славянской основной школы,
г. Кохтла-Ярве (Эстония)

Горычева С. Н., кандидат педагогических наук, доцент,
заведующий кафедрой педагогики НовГУ имени Ярослава Мудрого

Ф79 Формирование команды – курс на повышение результатов. Из практики работы самообучающегося педагогического коллектива: формы, приемы, методы внутрифирменного обучения сотрудников [Текст] : сборник статей / С. В. Кузякина [и др.]; под ред. С. В. Кузякиной. – Великий Новгород: МАУ МООД «ИОМКР», 2020. – 40 с.

Командообразование сегодня, как никогда, актуально. Уходит в прошлое авторитарное руководство. Приходит эра командного управления. В сборнике отражен опыт работы администрации и педагогов МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9» Великого Новгорода по командообразованию. Представлено описание программы «Сплотим». Инновационный аспект программы – это возможность по-новому взглянуть на перспективы развития нового типа отношений между участниками образовательного процесса школы посредством реализации технологии тимбилдинга. Сборник содержит размышления педагогов о формировании команды, а также практические разработки тимбилдинговых мероприятий и их готовые сценарии по данной проблеме.

Для управленческого персонала, педагогических работников школ и детских садов.

Содержание

Кузякина С. В. Что такое «Сплотим»?.....	4
Никанорова Т. Ф. Спортивный праздник для учителей «Олимпийские резервы».....	6
Ефимова Е. М. Давайте познакомимся!.....	11
Васильева К. С. «Кулинарный поединок» как средство сплочения коллектива.....	17
Володькова Л. Г. Игра на сплочение коллектива «Дом наших отношений».....	19
Пухова И. Н. Что такое команда и как ее создать?.....	25
Суслова Н. В. Строим команду за чашкой чая.....	28
Осипова Р. А. Мастер-класс «“Ниоткуда с любовью...” (американский чемодан Иосифа Бродского)».....	30
Иванова Е. М. Способы формирования сплоченной команды внутри педагогического коллектива.....	36

Что такое «Сплотим»?

Кузякина С. В., директор

МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»

Современная школа – центр социума, связующее звено между учениками, родителями, выпускниками, партнерами. Для успешного формирования школьного сообщества мы решили активизировать учителей к сплочению. Так, в 2018–2019 учебном году в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9» была реализована программа для педагогов «Сплотим».

Цель программы: разработка и апробация мероприятий по тимбилдингу (от англ. «team building» – построение команды), повышение сплоченности коллектива через создание атмосферы сотрудничества и успешности.

Актуальность программы обусловлена необходимостью создания положительного климата в коллективе с целью повышения эффективности работы сотрудников на основе тимбилдинга. Командообразование сегодня, как никогда, актуально. Уходит в прошлое авторитарное руководство. Приходит эра командного управления. Инновационный аспект нашей программы – это возможность по-новому взглянуть на перспективы развития нового типа отношений между участниками образовательного процесса ОО посредством реализации технологии тимбилдинга. Новизна программы заключается в создании условий, благоприятствующих командообразованию.

Программа делится на 3 этапа. Подготовительный этап проходил в августе 2018 г. Мы провели анализ теоретических исследований российского и зарубежного опыта по проблеме управления образовательной организацией на основе тимбилдинга. Затем разработали программу мониторинга и изучили состояние проблемы. Были определены цели, задачи и направления работы, составлен план мероприятий.

Основной этап проходил с сентября 2018 по май 2019 г. и имел 2 главные задачи: организовать работу по выполнению тимбилдинговых мероприятий и активизировать педагогов на участие в реализации программы.

Направления основного этапа:

1. Спортивный тимбилдинг – это веселые командные состязания, оригинальные аттракционы, необычные эстафеты, командообразующие конкурсы (например, выездной педагогический совет с посеще-

нием конно-спортивной базы АО «Акрон» в д. Ермолино в августе 2018 г. при содействии депутатов, «Волейбол без правил» – команда учителей против команды старшеклассников и др.).

2. Тренинговый игровой тимбилдинг – система мероприятий по внутрифирменному обучению сотрудников (например, практический семинар «Строим башню отношений. Основные принципы командной работы» в сентябре 2018 г.).

3. Профессиональный тематический тимбилдинг – это «Мастерская педагогических идей» (например, педагогический квест для молодых педагогов «Циклограмма одного дня» в ноябре 2018 г.).

4. Кулинарный тимбилдинг – «вкусное» объединение команды. В ходе совместного приготовления блюд участники имели возможность пообщаться друг с другом в нестандартной обстановке, проявить свой творческий потенциал, лидерские качества (март 2019 г.).

5. Творческий тимбилдинг – это познавательно-творческая программа, во время которой каждый участник смог попробовать себя в каком-либо направлении (например, мастер-классы по рукоделию «Город мастеров»).

6. Экологический и социальный тимбилдинг – участие педагогов, а также учеников и родителей в значимых акциях (марафон «Рождественский подарок», «“Зеленый” тимбилдинг» – субботник).

7. Интеллектуальный тимбилдинг – интеллектуальные игры, которые помогли раскрыть умственный потенциал сотрудников и сплотить их для достижения главной цели – победы (например, шоу «Интуиция», команда молодых против команды опытных педагогов).

Заключительный этап проходил в июне 2019 г. Была проведена диагностика эффективности реализации программы, систематизирован практический материал (сценарии основных направлений тимбилдинговых мероприятий, игры, фото, результаты продуктивной деятельности), подведены итоги реализации и определены перспективы развития и продолжения программы в целом.

Таким образом, в результате реализации программы «СплотТим» в школе появилась сплоченная команда учителей, активизировалась деятельность педагогов ОО в городских акциях, профессиональных конкурсах, коллективных творческих делах. Три человека стали победителями городских профессиональных конкурсов. Увеличилось количество педагогов, подготовивших победителей и призеров конкурсов различного уровня из числа обучающихся. Организовано и проведено много добрых дел силами участников программы. Расширились партнерские связи. Инновационный опыт обобщен и пред-

ставлен на городской педагогической конференции в августе 2019 г. По результатам рассмотрения МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9» присвоен статус городской стажировочной площадки. Опыт работы по программе «Сплотим» транслировался в рамках международного обмена в Эстонии. В декабре 2019 г. школа получила сертификат участника конкурса «Школа» Рыбаков Фонда в категории «Мы – школьная команда».

Спортивный праздник для учителей «Олимпийские резервы»

*Никанорова Т. Ф., учитель физической культуры
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»*

Каждому отдельно взятому педагогу комфортнее и плодотворнее работать в дружном, сплоченном коллективе единомышленников. Дружный коллектив – одно из важнейших условий для творческого профессионального роста учителя.

Сплочение коллектива происходит не только в работе, но и в совместных мероприятиях. Совместные поездки и приятное времяпрепровождение – прекрасный способ сделать людей дружнее, отлично повышающий производительность, снимающий напряжение и стрессы, позволяющий людям увидеть друг друга в новом свете, способствующий развитию креативности и нестандартного мышления, погружающий команду в непринужденную обстановку. Интереснее всего то, что совместный отдых формирует командный дух даже тогда, когда люди не задумываются об этом.

Один из замечательных способов сплочения коллектива – это проведение спортивного праздника. Данная разработка – спортивный праздник для педагогов «Олимпийские резервы» – предназначена для этой цели и решает комплекс задач: психологическая разгрузка педагогов, пропаганда здорового образа жизни, выработка у педагогов чувства товарищества и единства, укрепление авторитета руководителя учреждения с помощью неофициального мероприятия.

Большую группу людей надо разделить на несколько команд. Упор необходимо ставить не на победу в соревнованиях, а на максимальное раскрытие творческого потенциала и установление доверительных отношений между членами коллектива.

Цель: способствовать формированию сплоченного коллектива.

Задачи:

- пропаганда здорового образа жизни;
- популяризация спортивного досуга;
- укрепление командного духа и сплочение коллектива;
- отвлечение от рабочих дел, психологическая разгрузка педагогов;
- развитие взаимопонимания и доверия в коллективе.

Подготовка к празднику: изготовление плаката с названием праздника «Олимпийские резервы», девизом праздника, плакатов с названиями команд и девизами, листов с текстом песни, грамот, медалей; подготовка призов для каждого участника.

Инвентарь на одну команду: мячи гимнастические (6 шт.), обручи (2 шт.), воздушный шарик, ракетка, мяч для настольного тенниса, поворотный конус, гимнастическая скамейка, шорты большие на двоих, скакалка, обручи гимнастические (3 шт.).

Оборудование: магнитофон или другое устройство для воспроизведения звука.

Ход праздника

Ведущий: Здравствуйтесь, дорогие друзья! Сегодня в нашем спортивном зале собрались самые ловкие, самые смелые, самые быстрые и веселые педагоги. Команды, на выход!

Звучит спортивный марш, команды входят в зал.

– Сегодня команды самых ловких, сообразительных и умных докажут в честном и открытом поединке, что они достойны звания «Чемпионы!». Девиз наших соревнований:

«Вспомним старые победы

И опять наденем кеды!»

Прежде чем начнем наши соревнования, мы все дружно произнесем торжественную клятву:

• От имени всех участников клянемся участвовать в этих соревнованиях, соблюдая правила, по которым они проходят. *(Клянемся!)*

• Клянемся бежать только в указанном судьей направлении – шаг вправо, шаг влево считается попыткой к бегству. *(Клянемся!)*

• Клянемся передвигаться только на тех конечностях, на которых разрешают правила. *(Клянемся!)*

• Клянемся соблюдать олимпийский девиз «Быстрее, выше, сильнее», что значит: быстрее ветра не бежать, выше крыши не прыгать, сильнее соперника судью не бить. *(Клянемся!)*

• Клянемся громче соперников не кричать, кроссовками в них не бросать. *(Клянемся!)*

• Клянемся соревноваться в истинно спортивном духе, во славу спорта, во имя чести своей команды. (*Клянемся!*)

• Клянемся не подражаться из-за первого места, но любой ценой победить! (*Клянемся!*)

Ведущий: Внимание, внимание, начинаем наши соревнования!!!

Далее идет представление команд.

Ведущий: Сегодня в наших соревнованиях принимают участие команды: «Звоночки», «Незабудки», «Бриллианты».

Девиз команды «Звоночки»:

*Мы девчоночки-звоночки,
Целый день звеним, звеним,
И заметим, между прочим,
Вас легко мы победим!*

Девиз команды «Незабудки»:

*Мы команда Незабудки,
Улыбнемся, подмигнем
И победу заберем!*

Девиз команды «Бриллианты»:

*Мы прелестны, элегантны,
Мы команда – бриллианты!
Блеском всех своим затмим!*

Ведущий: поприветствуем наших спортсменов. Желаем вам успехов в спортивных соревнованиях!

Оценивать наши результаты будет жюри. (*Перечисляются члены жюри.*)

– Как вы знаете, у каждой олимпиады есть своя песня. Поэтому наша первая разминка – разминка для дыхания! Мы с вами исполним песню нашей олимпиады. Называется она «Песня спортивных учителей».

Раздаются тексты песни на мелодию песни «Пора в путь-дорогу» (из х/ф «Небесный тихоход»).

Нам нынче весело, весело, весело,
Когда учителям, прям скажем,
Делать нечего.
Мы пробежимся раз и два
Под крики громкие «Ура!»,
И пусть не очень заболит у нас спина.

На старт мы выходим,
Костюмы с кедами старыми

В чулане мы найдем.
И в нашем спортзале
Команды дружные мы соберем.

Привет:

Пусть нам завтра трудно будет очень,

Пусть!

Но ты победу никому не уступай.

Играть будем честно!

Мы не сдадимся, нет, ты так и знай!

Ведущий: После такой хорошей разминки переходим к программе соревнований.

Программа соревнований

1. Передача мячей в колонне

Инвентарь: мячи гимнастические (6 шт. на команду), обручи (2 шт.).

Команда выстраивается в колонну по одному. Перед первым участником лежит обруч с мячиками, и после замыкающего тоже лежит обруч. По команде «Марш» мячики передаются над головой, замыкающий участник кладет мячи в обруч, как только последний мяч был положен в обруч, вся команда поворачивается кругом и мячи под ногами передаются обратно. По окончании эстафеты капитан команды поднимает руки вверх.

2. «Пингвинчики»

Инвентарь: воздушный шарик, ракетка и шарик для настольного тенниса.

Зажав воздушный шарик коленями, отбивая теннисный шарик от ракетки, надо пройти до поворотного конуса, а обратно вернуться просто бегом.

3. «Пузики»

Инвентарь: воздушный шар.

Команда выстраивается у линии старта по два участника. Между животами у первой пары зажат воздушный шар (или мяч).

Пара по команде «Марш!» приставными шагами передвигается к поворотной стойке, оббегает ее и возвращается обратно, передает шар (мяч) следующей паре.

4. Передача мячей, сидя на скамейках

Инвентарь: скамейка, два гимнастических мяча.

Команда сидит верхом на скамейке, у первого участника два мяча. По команде «Марш!» первый участник передает мячи назад, последний

получает мячи, бежит, садится вперед и снова передает мячи, пока первый игрок не окажется впереди и не поднимет мячи вверх.

5. «Дружная пара»

Инвентарь: шорты большие на двоих.

Каждой команде дают очень большие шорты, в которые должны поместиться два участника. Задание: вдвоем надеть шорты, оббежать поворотную стойку, вернуться к команде и передать шорты следующей паре. Побеждает та команда, которая быстрее справится с заданием.

6. «Попрыгущечки»

Инвентарь: скакалка.

Прыжки через скакалку вокруг поворотной тумбы и обратно, далее первый участник вместе со вторым берут скакалку за два конца и проносят под ногами всех участников, которые перепрыгивают через скакалку. Второй участник выполняет бег с прыжками через скакалку. Замыкающий участник проносит скакалку под ногами колонны с первым участником. Первый должен прибежать вперед и поднять вверх руку.

7. «Переكاتи-поле»

Инвентарь: мяч, обруч.

Задание: бежать спиной вперед и с помощью обруча катить мяч до ограничительного знака и обратно.

8. «Мисс Грация»

Инвентарь: обручи по количеству участников.

Задача: крутить обруч элегантно, грациозно и дольше всех. Выигрывает команда, члены которой дольше всех удержали обруч.

9. «Пирамида»

Инвентарь не требуется.

Задача: сделать гимнастическую пирамиду, задействовать всех участников команды.

Ведущий: Дорогие педагоги, вы сегодня отлично соревновались, а ваши болельщики прекрасно за вас болели, и это, несомненно, придало вам сил.

Справедливое жюри, просим подвести итоги спортивного праздника «Олимпийские резервы».

Построение команд. Подведение итогов. Награждение участников.

Ведущий: Вот и закончился наш праздник. Все участники команд показали свою ловкость, силу, быстроту, грацию, умение действовать сообща, работать в команде. А главное – получили заряд бодрости и массу положительных эмоций! Мы хотим всем пожелать крепкого здоровья, почаще улыбаться, никогда не унывать!

Занимайтесь спортом, укрепляйте свое здоровье, развивайте силу и выносливость! До новых встреч!

Приглашаем участников соревнований, зрителей и членов жюри сфотографироваться на память.

Литература

1. Веселые старты. Учебно-методический материал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/zdorovyy-obraz-zhizni/2015/12/27/veselye-starty>.

2. Копытова, Н. Н. Организация методической работы старшего воспитателя с педагогическим коллективом ДОУ [Текст] / Н. Н. Копытова. – М.: Детство-Пресс, 2017.

3. Куликова, Т. И. Тимбилдинг в образовательной организации [Текст] / Т. И. Куликова. – Тула: Имидж Принт, 2015.

4. Название и девиз для команды девочек: подборка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pedsovet.su/devizy/5709_nazvania_komand_devochek.

Давайте познакомимся! (20 игр на знакомство)

*Ефимова Е. М., учитель начальных классов
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»*

Во время проведения мероприятий по командообразованию первым этапом является проведение игр на знакомство. Они позволяют участникам в неформальной обстановке узнать друг друга, выявить круг общих интересов, преодолеть барьеры в общении. Приведем примеры некоторых игр.

Игра «Мое имя»

Цель: узнать имена участников.

Участники удобно сидят в кругу. Они по очереди представляются группе и рассказывают о своем имени (о его происхождении, значении).

Игра «Кто я»

Цель: запомнить имена, установить контакт с участниками.

Каждому участнику выдается лист формата А4 и фломастер (или ручка). Участники пишут на листе бумаги ответ на вопрос «Кто я?» Необходимо ответить именно на поставленный вопрос. «Какой я?» – это уже совсем другое дело. Например:

1. Я – Анна.
 2. Я – любитель книг.
 3. Я – солнце.
 4. Я – спортсмен
- и так далее.

Игра «Давай познакомимся»

Цель: знакомство.

Играющие образуют два круга. Стоящие во внутреннем круге поворачиваются лицом к внешнему. Звучит музыка, играющие в кругах движутся в противоположные стороны. После прекращения музыки участники игры останавливаются друг перед другом, знакомятся, называя имя. Далее вновь звучит музыка, только уже теперь, двигаясь в разные стороны и проходя мимо знакомого, игроки машут ему рукой. Музыка перестает играть, появляются новые знакомые. Игра продолжается.

Игра «Снежный ком»

Цель: запомнить имена.

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

Игра «Паровоз»

Цель: знакомство, запоминание имен.

Участники стоят в кругу. Ведущий подходит к любому игроку и говорит: «Привет, я – паровоз. Как тебя зовут?». Участник называет свое имя, «паровоз» повторяет. Важно повторять с той же интонацией, с какой произнес участник. Кто представился, присоединяется к паровозу. Игра продолжается до тех пор, пока все участники не присоединятся друг к другу.

Игра «Привет, как дела?»

Цель: запомнить имена, установить контакт с участниками.

Игра проводится после первого знакомства.

Участники хаотично движутся по залу, здороваясь друг с другом за руку. При этом называют свое имя и имя того, с кем здороваются.

Игра «Бумеранг»

Цель: закрепить знакомство.

Игра проводится после первого знакомства.

Участники встают в круг. У водящего в руках мяч. Он говорит, например: «От Саши к Ане» и кидает мяч Ане (или любой другой предмет, который можно кидать и ловить). Аня передает мяч другому игроку, называя его имя. Тот ловит, называет имя кидавшего и перекидывает следующему игроку. Следующий повторяет, и так далее, пока водящий не остановит игру. Все делается как можно быстрее.

Игра «Паутинка радости»

Цель: знакомство, снятие эмоционального напряжения.

Участники тренинга сидят в кругу. Водящий берет конец нити, бросает клубок любому участнику со словами: «Меня зовут (имя, фамилия), я очень рад(а) Вас видеть!» Затем этот участник бросает клубок другому участнику с теми же словами. И так до тех пор, пока все участники не назовут себя. Далее клубок возвращается в обратном порядке, при этом повторяются имена и фамилии друг друга.

Игра «Немного о себе»

Цель: узнать об интересах, увлечениях друг друга.

Участникам раздаются карточки, разделенные на квадраты. В каждом квадрате написано какое-то качество человека. Например: Я люблю петь. У меня есть собака. Я веселый. И т. п. Каждый игрок, передвигаясь по залу и беседуя с другими игроками, должен найти людей с данными признаками и вписать их имена в свою карточку, чтобы оказались заполнены все клетки.

Игра «Расскажи о себе»

Цель: узнать об интересах, увлечениях друг друга.

Играющие разбиваются на пары и в течение определенного времени (около 30 сек.) рассказывают о себе своему напарнику. Затем по одному человеку из пары садится лицом в круг, а за их спинами становятся напарники, которые за определенное время (около 15 сек.) должны рассказать от своего лица то, что они только что услышали от напарника. Потом напарники меняются местами.

Игра «Визитная карточка, или Давайте познакомимся»

Цель: узнать об интересах, увлечениях друг друга.

Участник называет собственное имя и одно из своих увлечений: «Меня зовут Антон, я люблю плавать». Следующий участник называет свое имя, а также свое отношение к увлечению предыдущего человека и называет свое: «Меня зовут Андрей. Я не умею плавать, зато я хорошо рисую» и т. д.

Игра «Возьми салфеток»

Цель: узнать об увлечениях и интересах участников, найти близких «по духу».

Участники тренинга сидят в общем кругу. Тренер передает по кругу пачку бумажных салфеток со словами: «На случай, если потребуются, возьмите, пожалуйста, себе немного салфеток».

После того как все участники взяли салфетки, тренер просит каждого представиться и сообщить о себе столько фактов, сколько салфеток он взял.

Игра «Граница»

Цель: узнать об увлечениях и интересах участников, найти близких «по духу».

Устанавливается линия. Участники могут ее перейти только по какому-то признаку, установленному ведущим:

- кто любит мороженое,
- у кого дома есть кошка или собака,
- кто любит смотреть фильмы,
- кто любит петь,
- кто любит танцевать,
- кто занимается футболом и т. д.

Игра «Найди похожего на себя»

Цель: узнать об увлечениях и интересах участников, найти близких «по духу».

Каждому участнику игры выдается небольшой листок и ручка, на котором необходимо в столбик записать ответы на 10 вопросов: «год рождения», «знак зодиака», «цвет волос», «цвет глаз», «рост», «любимый день недели», «любимое занятие», «любимый фильм» и т. п. Задача участников – собрать подписи других, имеющих что-либо общее с их ответами, за ограниченное время.

Игра «Ветер дует на того, кто...»

Цель: узнать больше друг о друге, создание доброжелательной атмосферы.

Участники стоят в кругу. Водящий говорит: «Ветер дует на того, у кого...» и называет какой-либо признак участников. Это могут быть как детали внешности, так и психологические качества, жизненные события и т. д. Например, у кого светлые глаза, кто сегодня проснулся в хорошем настроении, кто умеет играть на музыкальных инструментах. После того как назвали очередной признак, участники, которые им обладают, сразу выходят в центр круга, а потом быстро возвращаются, но не туда, где стояли до этого, а поменявшись местами с кем-либо из тех, кто тоже выходил в центр круга. Замешкавшийся сам становится водящим.

Игра «Комплименты»

Цель: установить контакт с участниками, снять психоэмоциональное напряжение, развитие общительности.

Все игроки стоят в кругу и по очереди говорят комплименты стоящему рядом соседу, называя друг друга по именам. В комплиментах можно отметить и настроение, и внешний вид, и личные качества, и многое другое.

Игра «Веселая Варя»

Цель: установить контакт с участниками, снять психоэмоциональное напряжение, развитие общительности.

Участники встают в круг. Первый участник называет свое имя и прилагательное, характеризующее его и начинающееся с той же буквы, что и его имя. Например, Великолепная Валерия, Интересный Игорь и т. д. Второй участник называет словосочетание первого и говорит свое. Третий же участник называет словосочетания первых двух игроков, и так до тех пор, пока последний участник не назовет свое имя.

Игра «Три факта»

Цель: установить контакт с участниками, снятие психоэмоционального напряжения, развитие общительности.

Каждый участник сообщает группе свое имя и три факта о себе. Один из них является реальным, а два других – вымышленными. Задача остальных участников – определить, какой именно из представленных фактов соответствует действительности (участникам предлагает-

ся поочередно проголосовать за истинность каждого из фактов). Потом участник, который представлялся, раскрывает истину: говорит, какой из приведенных фактов реален.

Игра «Держи мяч»

Цель: установить контакт с участниками, научиться чувствовать партнера по игре, доверять ему.

Участники встают парами и держат в паре двумя руками один большой мяч. Каждый игрок держит мяч двумя руками. По команде участники должны присесть, не выронив мяч из рук, пройти с ним по комнате, попрыгать вместе. Главная задача – действовать согласованно и не выронить мяч.

Когда игроки без труда будут держать мяч двумя руками, задача усложняется – мяч нужно будет удержать только одной рукой каждым игроком в паре.

Игра «Одно желание на всех»

Цель: снятие эмоционального напряжения, создание дружеской обстановки.

Участники делятся на группы из 3–4 человек. Каждая группа получает лист ватмана и необходимое количество цветных маркеров. Можно начать игру рассказом о том, что поймана золотая рыбка, которая может исполнить всего 5 желаний (количество зависит от числа команд). Рыбка может исполнить всего по одному желанию для каждой группы. Упражнение начинается с фразы «Я желаю...». Первый участник группы говорит то, что он сейчас хотел бы получить, второй участник рисует на ватмане пожелание первого и словесно дополняет его. Третий участник дорисовывает просьбу второго и произносит то, что хочет он. Если группа состоит из 3-х человек, значит, далее снова рисует первый член команды и продолжает разговор. Важно, что желания последующих игроков должны дополнять друг друга.

Например:

- 1-й игрок говорит: «Я желаю тапочки».
- 2-й игрок рисует тапочки и произносит: «Желаю, чтобы тапочки были разных цветов».
- 3-й игрок раскрашивает тапочки в разные цвета и говорит: «Желаю, чтобы тапочки имели глаза»
- 1-й игрок рисует глаза и говорит: «Желаю, чтобы тапочки были 45-го размера» и т. д.

Успешно проведенный процесс знакомства является основой активного общения между участниками группы, налаживания коммуникативных связей, установления дружеских контактов.

Литература

1. Игры на командообразование / сплочение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.ru/20_9490_igri-na-komandoobrazovaniесплочение.html.

2. МераПредмет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://megapredmet.ru/>.

3. Тренинг на знакомство, сплочение и командообразование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kopilkaurokov.ru/angliiskiyazik/prochee/trieningh-na-znakomstvo-splochieniie-i-komandoobrazovaniie>.

4. Упражнение / игра. Помощь в создании – проведении тренингов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://uprazhnenie-igra.ru/c/uprazhneniya-i-igry-dlya-treningov/igry-na-znakomstvo-na-treninge/page/3/>.

«Кулинарный поединок» как средство сплочения коллектива

*Васильева К. С., учитель географии
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»*

Именно внутренний настрой сотрудника значительно сказывается на его работоспособности, поэтому очень важно создать в коллективе благоприятную трудовую атмосферу. Ответственное отношение сотрудников к работе, желание расти, развиваться, внести свой вклад в общее дело не появляется само по себе. Человеку важно ощущать себя частью коллектива, частью одной команды. Только тогда он раскрывается, показывает, на что способен. Повысить работоспособность и сплотить коллектив помогут корпоративные мероприятия. Этот оригинальный проект – также идеальный вариант для адаптации новых сотрудников.

Творческий тимбилдинг «Кулинарный поединок» в последнее время набирает все большую популярность. И мы тоже решили вне-

сти в наш педагогический коллектив нотки веселой игры и приятные ароматы необычных блюд. Мероприятия «кулинарного» формата будут интересны всем: и тем, кто любит готовить, и тем, кто хочет научиться готовить, а главное – подарят позитивные эмоции и свежие силы для нового этапа рабочих будней.

Основа нашего кулинарного тимбилдинга заключалась в командной работе по приготовлению, оформлению, подаче и презентации пиццы, любителями которой являются жители разных стран. Поэтому мы решили устроить «Пицца-party», посвященную традициям этого великолепного блюда.

Для проведения нашего творческого мероприятия мы выбрали помещение школьной столовой. Зал украсили атрибутикой для приготовления пиццы и картинками, а столы – тематическими скатертями.

Когда важно обеспечить коммуникацию или знакомство с новыми членами коллектива, можно использовать спонтанное деление на команды с целью максимально перемешать участников. Игроки в произвольном порядке получили цветные бейджики. Количество цветов пропорционально запланированному числу команд. Каждая команда работала под руководством и присмотром «шеф-повара», который должен был поделиться своим уникальным рецептом приготовления пиццы. Участники надели поварские колпаки с фартуками и приступили к работе. Пока пицца запекалась в духовке, мы смогли посмотреть фильм «Вкусное прошлое и настоящее». Познакомились с историей происхождения пиццы, которая насчитывает не одно тысячелетие. А затем добавили нотки веселой игры «Я готовлю пиццу из ...». Пробел заполняется ингредиентом типа: сыра, колбасы, овощей, ... Следующий игрок повторяет то, что сказал предыдущий, и добавляет свои ингредиенты.

На «Пицца-party» не обязательно есть только пиццу. Можно начать с легких закусок. А как оригинально оформить тарелки с нарезкой, мы узнали, посмотрев мастер-класс нашего шеф-повара.

После веселой игры и мастер-класса настало время главной части праздника – дегустации пиццы.

С кулинарными задачами справились все работники, даже те, кто с плитой на «Вы». Это увлекательное мероприятие в непривычных условиях прекрасно повлияло на работу коллектива, помогло четко распределить обязанности среди членов команды, привело к улучшению коммуникаций и сплочению.

Игра на сплочение коллектива «Дом наших отношений»

*Володькова Л. Г., учитель русского языка и литературы
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»*

Цель: построение эффективного командного взаимодействия и сплочение коллектива.

Задачи:

1. Анализ степени сплоченности коллектива.
2. Развитие навыков сотрудничества.
3. Содействие формированию нравственных качеств членов коллектива: дружбы, взаимопонимания, коллективизма.
4. Формирование ресурсов для поддержания положительного микроклимата внутри коллектива.
5. Расширение знаний друг о друге.
6. Активизация размышлений участников о значимости бесконфликтного общения в коллективе.

Оборудование:

- шаблон дома, выполненный из картона;
- нарисованные камни для фундамента;
- нарисованные кирпичики по количеству участников;
- камни для строительства печи;
- нарисованные два окна;
- труба с прикрепленной шелковой ленточкой серого цвета;
- карточки (характеристики благоприятного психологического климата в коллективе).

1. Организационный момент. Объявление темы и цели занятия

Ведущий: Сегодня у нас необычное занятие. Его название – «Дом наших отношений». Наша цель – сплочение коллектива, помощь в строительстве добрых, дружных отношений. Мы попробуем расширить знания друг о друге, проанализируем степень сплоченности коллектива, выявим проблемы, которые могут мешать личностному развитию, и пути их решения. Сегодня занятие посвящено нам, одному коллективу, нам, единомышленникам, и каждому в отдельности.

Результатом нашего занятия должен стать построенный ДОМ отношений.

– А что такое отношения в коллективе?

– Зачем нужны отношения?

2. Актуализация опорных знаний

Ведущий: Жизнь любого человека связана с домом. Наш дом – это не только наша крепость, но и наш внутренний мир. Это, с одной стороны, воплощение нашего благосостояния, с другой – наше представление об уюте и комфорте, интересах и увлечениях, привычках и вкусах. Знакомая обстановка, привычная ситуация – очень важный фактор человеческого самоощущения.

Наш дом – это наш друг, в котором мы уверены. Кстати, здесь стоит вспомнить одно из тех важнейших качеств, за которое мы очень ценим своих друзей: мы хорошо их знаем, мы привыкли к ним, мы уверены в них.

Давайте вспомним известные пословицы и поговорки о доме:

- «В гостях хорошо, а дома лучше»;
- «Свой дом – не чужой: из него не уйдешь»;
- «И мышь в свою норку тащит корку»;
- «В родном доме и стены помогают».

Ведущий: Дом – не только место, где человек живет, работает и отдыхает, но и место общения. И каждый человек относится к общению по-своему. Именно это мы и обсудим сегодня.

3. Основная часть. Строительство дома

Ведущий: Строительство дома начинается с закладки фундамента. От фундамента зависит крепость строения. Сейчас мы начнем строительство дома наших идеальных отношений.

Что можно считать фундаментом хороших отношений в коллективе?

Каждая из команд получит по камню-монолиту для закладки фундамента. На нем нужно написать то, что вы считаете главным для крепких отношений в коллективе (общие интересы, увлечения, похожие человеческие качества и др.)

Камни прикрепляются к макету дома.

Ведущий: Молодцы, вы хорошо справились с первым заданием, теперь нам предстоит выстроить стены, крышу. Какую функцию выполняют стены и крыша в доме? Правильно, защищают от ветров, ураганов, словом, разрушений. В основе хороших дружеских отношений в коллективе стоит стержень – то самое главное, без чего не будет коллектива.

Что это может быть? (*Доброта, доверие, взаимоуважение, готовность прийти на помощь и т. д.*)

– Что может разрушить хорошие отношения в коллективе? (*Обиды, ссоры, сплетни, злословие, оскорбления, наговоры и т. д.*)

– Сейчас каждая команда получит по 3 символических кирпича, на которых нужно написать черты характера или особенности поведения, которые помогут сохранить комфорт в коллективе. (*Дружелюбие, толерантность, улыбка, приветствие, умение прощать, умение помнить хорошее, ум и т. д.*)

Кирпичи прикрепляются к макету дома.

Ведущий: Вы прекрасно выполнили такое сложное, но важное задание, но все же чего-то не хватает в доме. Отгадайте загадку:

Много соседей, все рядом живут,

А никогда не видятся. (*Окна.*)

Ведущий: Окна – это глаза на мир. Глаза – зеркало души, дома смотрят своими окнами, окошками, оконцами.

Бывают абсолютно одинаковые окна?

Внешне они вроде бы похожи друг на друга, но если присмотреться, можно найти что-то особенное, необычное. Так и в коллективе, хотя и есть много общего между людьми, но каждый человек – личность – индивидуальная, неповторимая. Чтобы понять других людей, необходимо понять собственную индивидуальность, уникальность.

И сейчас мы поговорим о том, чем каждый из вас интересен, в чем ваша неповторимость: это может быть ваше хобби, какие-то черты характера, ваши таланты и способности.

Возьмите камешек из коробки и, прикрепляя его к шаблону окна, расскажите, чем вы интересны, чем можете гордиться. (*К доске выходит по цепочке каждая команда.*)

Ведущий: Скажите, почему у нас одно окно, а не несколько? (*Выслушиваются ответы участников.*)

– Мы с вами одна команда, и окно нам нужно сделать одно – как символ целостности.

Но это не все. У меня есть для вас сюрприз!

Ведущий в окно выкладывает общую фотографию коллектива.

Ведущий: Молодцы, но ДОМ наш все еще не закончен. Отгадайте еще одну загадку – она о том, чего нам не хватает:

Кто приходит, кто уходит –

Все ее за ручку водят. (*Дверь.*)

Ведущий: Дверь – это наши контакты. Через дверь входят и выходят гости со своими радостями и горестями. В жизни нам приходится общаться не только со своими коллегами, но и с родителями, и с другими людьми. Сейчас мы посмотрим, как вы знаете друг друга.

Упражнение «Как вы друг друга знаете?»

Предлагается закончить незаконченные фразы, вставив в них фамилию и имя человека из коллектива, к которому больше всего подходит эта характеристика:

- В нашем коллективе самым самостоятельным является...
- Часто меня приятно удивляет...
- Жизнь – это сложная штука, но в ней, по моему мнению, никогда не пропадет...
- Хулигану крупно не повезет, если на его пути встретится...
- Самая одаренная личность в нашем коллективе – это...
- Лучше всех умеет в коллективе выслушать, понять и поддержать...
- Если нам скучно, то значит, в нем отсутствует...
- Мне интересно наблюдать, как отвечает...
- Возможно, мы очень скоро увидим в передовиках...
- Чаще всего мне будет сниться...
- Находчивость присуща...
- Самым добрым человеком в коллективе можно назвать...
- В политики целесообразно рекомендовать...
- Щедрость не знает границ у...
- Скромность всегда украшает...
- Веселее в коллективе, когда приходит...
- Самая обаятельная улыбка у...
- Всегда придет на помощь в любое время дня и ночи....

Упражнение «Пищущая машинка»

Цель – выработка положительных эмоций, слаженности работы в группе, сплочение коллектива.

Ведущий: Итак, мы – буквы алфавита. Будем печатать предложение «У меня отличное настроение!» Печатать будем так: встает нужная буква и произносит свое название, а знаки, когда очередь дойдет до них, хлопают один раз в ладоши. *(Участники выполняют.)*

Ведущий: Давайте напечатаем еще одно предложение: «Что одному не под силу, то легче коллективу».

Упражнение «Чемодан»

Ведущий: Представьте, что Вы собрались в дальнюю дорогу под названием «Школа». Вам нужно собрать чемодан, который необходимо наполнить такими качествами, какими, по вашему мнению, должен обладать наш коллектив, чтобы мы, владея этими качествами, смогли легко преодолеть все трудности, поднимаясь все выше и выше по ступенькам профессиональной жизни.

Далее ведущий зачитывает содержимое чемодана, участники выбирают и по возможности аргументируют свой выбор:

- активность,
- слаженность,
- дружелюбие,
- поддержка,
- доверие,
- взаимопомощь.

Упражнение «Вавилонская башня»

Ведущий: Вы, наверняка, слышали легенду о строительстве Вавилонской башни, когда тысячи людей очень слаженно ее строили, пока не прогневали богов, и те, в свою очередь, не лишили людей возможности понимать язык друг друга.

Сейчас нам с вами предстоит попытаться построить свои Вавилонские башни. Только строить их мы будем не из камней, а из обычных газет с помощью рук.

Ваша задача: построить максимально высокую башню без каких-либо скрепляющих средств. В ходе работы вы узнаете, можете ли вы найти общий язык и можете ли вы быть сплоченной командой! Работаете вы в группах в течение 10 минут.

Упражнение выполняется в группах. Каждой группе выдаются листы бумаги (можно предназначенной в макулатуру) или пачка газет и дается задание: построить из этих листов максимально высокую башню, не используя никаких скрепляющих материалов. Для выполнения этого упражнения отводится 10–15 мин.

Упражнение приводит к повышению групповой сплоченности, позволяет развивать способности выдвигать и отстаивать свои идеи, способности к нестандартному принятию решения, вызывает у участников положительные эмоции.

Далее проводится обсуждение:

- Ваши ощущения от проведенной работы?
- Какие эмоции вы испытывали?
- Испытывали вы удовольствие от «строительства», от совместной работы?
- Почувствовали себя настоящей командой?

Ведущий: Обратите внимание на то пространство, которое у нас не заполнено, – это место между потолком и крышей, оно называется чердак.

Что в реальной жизни обычно хранится в доме на чердаке? Люди хранят там те вещи, которыми активно уже не пользуются, но выбросить жалко, потому что они хранят память, тепло и, возможно, надежду на лучшее. Эти вещи связывают людей, живущих в доме, с

прошлым, настоящим и будущим. В отношениях между людьми также существуют невидимые нити – правила, которые позволяют сохранять уважительное отношение друг к другу и благоприятную атмосферу в коллективе.

Сейчас мы раздадим вам карточки, на которых записаны положительные характеристики здорового коллектива. Вам нужно выбрать те, которые создадут благоприятный микроклимат.

Участники по очереди читают вслух и кладут карточку на место дома, где очерчен чердак.

Характеристики:

- в коллективе преобладает жизнерадостное настроение;
- всем членам коллектива нравится участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время;
- отношения строятся на принципах:
 - сотрудничества,
 - взаимной помощи,
 - доброжелательности,
 - одобрения и поддержки,
 - высказывание критики делается с добрыми пожеланиями;
- члены коллектива умеют сотрудничать (работать вместе, быстро, инициативно, качественно);
- гордость за совместные, индивидуальные достижения;
- все соперничают за неудачи;
- в отношениях между группами внутри коллектива существует понимание, сотрудничество;
- группа открытая – готова общаться и взаимодействовать с другими группами;
- уметь прощать другого и не замечать недостатки.

4. Подведение итогов. Рефлексия

Ведущий: А сейчас, подводя итог, мне хотелось бы узнать, что вы для себя вынесли из нашей игры. Было ли лично для вас что-то нужное, необходимое, интересное. Дайте оценки знаками в соответствии с их значением:

+ – Это совпадает с моим мнением.

? – Пока не вижу значимости решаемых вопросов для себя.

! – Здорово, мне нравится.

Литература

1. Грецов, А. Г. Тренинг общения для подростков [Текст] / А. Г. Грецов. – СПб.: Питер, 2006.
2. Групповые занятия и тренинги со старшеклассниками. Развитие внимания, воображения, логического мышления [Текст] / авт.-сост. О. А. Вершинина. – Волгоград: Учитель, 2008.
3. Классное руководство и воспитание школьников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ruk.1september.ru/>.
4. Рязанова, Д. В. Тренинг с подростками: с чего начать? Пособие для психолога и педагога [Текст] / Д. В. Рязанова. – М.: Генезис, 2003.

Что такое команда и как ее создать?

*Пухова И. Н., учитель биологии
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»*

Легко ли создать команду? Если начать с термина, то под словом «команда» скрывается определенная группа людей, которые при использовании различных навыков способны коллективно решать поставленные перед группой задачи. На первый взгляд, ничего сложного в этом нет, позови людей, которые обладают нужными умениями, – и команда готова! Но на практике создание сплоченной и эффективной команды – дело сложное, целая наука, которой овладеть достаточно непросто. В каждом процессе есть свои тонкости, особенности и правила, командообразование не является исключением.

В нашей школе за последнее время, как в принципе и в любой другой, коллектив пополняется новыми кадрами, и поэтому необходимость в дополнительном сплочении актуальна как никогда. Ведь именно сплоченность в команде помогает отдельным личностям, и в первую очередь новым членам команды, да и целому школьному (или иному) коллективу добиваться желаемых результатов.

Для достижения хороших результатов требуется профессиональный подход, знакомство с формами командообразования и правильное использование главных принципов.

Принципами командообразования в нашей школе были:

- формирование цели;

- командное выполнение задачи;
- индивидуальная ответственность перед командой;
- стимуляция;
- профессиональный рост;
- креативность;
- продуктивность.

Проанализируем кратко каждый принцип.

1. Цель. Цель нашей команды – команды учителей МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9» – была «Сплотить коллектив!». Цель должна быть единая для всех. Кроме этого, для осуществления этой цели, т. е. для решения задач, ведущих к данной цели, очень важна общая мотивация. Но еще более значимым является координирование всей работы команды таким образом, чтобы вероятность появления взаимного доверия, раскрытия возможностей каждого и мотивировки была максимальной, координировал всю нашу работу директор школы – Кузякина Светлана Викторовна.

2. Командное выполнение задачи. Все задачи были, во-первых, обговорены с коллективом и, во-вторых, поставлены таким образом, что они решались коллективно. Кроме этого, при решении задач члены команды открывали и в себе, и в коллегах новые возможности. Все это приводило к тому, что мы больше стали присматриваться друг к другу, больше друг друга «слышать» и понимать. В начале становления коллектива, когда важно прочувствовать дух команды и выяснить, есть ли она, можно использовать, например, *тренинговый игровой тимбилдинг «Строим башню отношений»*, где участвует сразу весь коллектив. А уже позже проводить разные мероприятия по его сплочению. Так, во время участия в кулинарном тимбилдинге происходит «вкусное» объединение команды: в ходе совместного приготовления блюд участники, с одной стороны, имеют возможность пообщаться друг с другом в нестандартной обстановке, проявляя свой творческий потенциал, а с другой – общаясь, они добиваются общей цели, а это сплачивает коллектив.

3. Индивидуальная ответственность перед командой. Каждый в команде должен осознавать, что именно от его личного вклада зависит общий командный результат. Этот фактор повышает серьезность и ответственность при выполнении отдельных заданий. При таком подходе увеличивается вероятность успешной реализации проекта. Также не отменяется значение фактора соперничества. Никто не хочет быть проигравшим или рисковать размером поощрения или членством в команде. В нашем коллективе царит дух доброго соперниче-

ства. Так, участвуя в творческом тимбилдинге, в спектакле, каждый понимал, что не может подвести коллектив: не может плохо сыграть, не может не прийти на репетиции, не может не помочь товарищу, если нужна помощь. Каждый понимал свою ценность в общем деле!

4. Стимуляция. Стимуляция в команде может и должна быть самой разной. В нашей команде очень чувствовалась морально-эмоциональная поддержка, сопереживание, общественное признание, а это для коллег очень важно! Для некоторых это выросло в перспективы карьерного роста, что уже ведет и к денежному поощрению в виде стимулирующей надбавки к зарплате. Кроме этого, стимуляцией роста иногда может служить и положительный опыт других, когда, наблюдая за чужим мастерством человека, ты тоже хочешь открыть в себе что-то новое. Этому очень способствуют: интерактивная ярмарка мастер-классов по рукоделию «Город мастеров»; мастер-классы: роспись по дереву, декупаж, мыловарение, рисование песком, квиллинг, плетение мандалы, изготовление народных кукол и т. д. Когда ты видишь, что умеют коллеги, очень хочется и в себе открыть что-то неизведанное!

5. Профессиональный рост. Любой коллектив должен расти в профессиональном плане в первую очередь. В нашем коллективе все больше и больше коллег добиваются новых вершин, и, покоряя их, они делятся своим опытом, помогая другим «не отстать»! Так, участвуя в профессиональном тематическом тимбилдинге по направлению «Мастерская педагогических идей», коллеги через школьный фестиваль открытых уроков и профессиональные мастер-классы могут, с одной стороны, проявить свои профессиональные и личностные возможности и таланты, а с другой – получить и признание, и огромный опыт для дальнейшего роста.

6. Креативность. Это вспомогательный принцип. Целью нашей команды является интеллектуальный продукт, а мотивирующими факторами – престиж и карьера. Наша команда учителей активно участвует в разных мероприятиях в городе, занимая далеко не последнее место. Позитивный креативный педагогический опыт мы приобрели в совместных мероприятиях с педагогами Ярвской русской гимназии (г. Кохтла-Ярве, Эстония), как на базе нашей школы, так и выезжая к ним. Кроме этого, наши педсоветы часто проходят в нестандартной обстановке, одним из любимых мест проведения является Спортивно-развлекательный центр «Чудо Остров», где с помощью различных интеллектуальных, спортивных и других игр мы добиваемся общего совместного успеха.

7. Продуктивность. Итогом всей нашей программы является то, что коллектив стал не только более сплоченным, но и то, что для многих открылись новые горизонты и возможности педагогической деятельности.

К **основным формам образования и сплочения нашей команды** можно отнести различные совместные корпоративные мероприятия (обучающие, спортивные, развлекательные, интеллектуальные и другие). Это и кулинарный поединок, и «Веселые старты», совместные экскурсии и т. д.

Все вышеперечисленное, конечно же, способствовало сплоченности коллектива, а это в свою очередь дает толчок к более эффективной, плодотворной и продуктивной работе всех нас, учителей, – и как педагогов, и как воспитателей подрастающего поколения. И это самое важное!

Строим команду за чашкой чая

*Сулова Н. В., учитель начальных классов
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»*

Большую часть жизни мы проводим на рабочем месте. От того, насколько люди удовлетворены работой, атмосферой в коллективе, взаимоотношениями с коллегами, зависит многое: и психологический покой, и физическое здоровье, а значит, и желание работать, и стремление быть инициативным.

Дружный, сплоченный, инициативный, творческий коллектив – мечта любого руководителя. Мероприятия, призванные сплотить коллектив, создать эффективно работающую команду, называют тимбилдингом или командообразованием. Одна из целей тимбилдинга – вырабатывать у всех сотрудников понимание и доверие друг к другу.

Доверие в социологии и психологии – это открытые, положительные взаимоотношения между людьми, содержащие уверенность в порядочности и доброжелательности другого человека¹. Доверие не зависит от материальных благ и материальной заинтересованности,

¹ Психологическая диагностика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.sites.google.com/site/test300m/msd>.

поэтому формирование доверительных отношений в коллективе представляется особенно сложным.

В нашей школе тимбилдинговым мероприятием по созданию благоприятной, доверительной атмосферы в коллективе стали регулярные чаепития. Беседа за чашечкой чая издавна согревала душу человека атмосферой непринужденности и спокойствия. *«Выдумка чая прекрасная вещь во всяком случае; в семействе чай сближает родных и дает отдых от домашних забот; в тех обществах, где этикет не изгнал еще из гостиных самоваров и не похитил у хозяйки права разливать чай, гости садятся теснее около чайного столика; нечто общее направляет умы к общей беседе; кажется, что кипящий напиток согревает сердца, располагает к веселости и откровенности. Старики оставляют подозрительный вид и делаются доверчивее к молодым; молодые становятся внимательнее к старикам. В дороге чай греет, в скуке за ним проводишь время».* Так писал о чае декабрист Николай Бестужев в своем рассказе «Шлиссельбургская станция».

Чтобы школьное чаепитие не превратилось в банальный tea break, было решено периодически собираться после уроков. Каждое чаепитие посвящалось определенному виду чая: черному, зеленому, с добавками. Но особенно всем полюбился фито-чай.

Мы выделили для себя приоритеты. Что важно педагогу, где самое слабое место его здоровья? Зрение, голосовые связки, нервная система... К каждому фито-чаепитию кто-нибудь из коллег подбирал рецепт чая – рецепт «быстрой помощи» здоровью.

Чай с мятой и медом расслабляет связки. Он же тонизирует и делает человека счастливее. Чай с ягодами черники поддержит зрение. Чай с лимоном и душицей успокоит нервы, защитит при простуде. Или просто чай с сахаром – отлично снимает стресс!

Стоит ли говорить, что каждому на чаепитии хотелось удивить коллег: кому-то ароматной выпечкой или вареньем, а кому-то просто интересной историей. «Особенно любили дворяне пить чай с вареньем. Иностранцы с восторгом отзывались о вкусе русского варенья. Служивший в рядах французской армии голландец генерал Дедем, вспоминая свое пребывание в Смоленске в 1812 году, писал: *«Я ел на ужин варенье, которое было превосходно; судя по огромным запасам..., надо полагать, что русские помещики истребляют варенье в огромном количестве»*», – рассказывает учитель истории. А «литераторы» добавляют, что только благодаря драматургии А. Островского

чай стал считаться купеческим напитком. Хотя в действительности был преимущественно дворянским!

Необходимо отметить, что благодатное влияние чаепития на отношения в коллективе имеет научное обоснование. Всемирно признанный психолог и профессор психологического факультета Тель-Авивского университета Тальма Лобель изучает, как реакции органов чувств на внешние раздражители влияют на наше подсознание, а значит, на поведение и решения, которые мы принимаем. Ее исследования доказывают, что теплый напиток, плед или теплое помещение помогают расположить человека к себе. Теплое во внешнем мире становится теплым внутри. Холод – чувство одиночества.

Вот так традиция чаепития оказалась подкрепленной научными исследованиями. А коллектив, в котором среди коллег сложились теплые, доверительные отношения, будет той командой, в которой общие ценности важнее личных стремлений и амбиций; командой, в которой каждый верит в собственные силы, уверен в себе и хочет приносить пользу.

Мастер-класс «Ниоткуда с любовью...» (американский чемодан Иосифа Бродского)»

*Осипова Р. А., учитель русского языка и литературы
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»*

В своем становлении каждый коллектив, в том числе и педагогический коллектив школы, проходит ряд этапов. Сначала это формальное организационное сплочение педагогов, когда люди определяют, чувствуют ли они себя частью коллектива. Положительный ответ на этот вопрос, безусловно, важен для большинства его участников. Но в этот период зачастую успех другого определяется как личная угроза. Затем происходит становление группового самосознания, люди пытаются показать свои личные и профессиональные качества. Но о сплоченности говорить еще рано. И лишь на следующем этапе зрелости появляются микрогруппы, объединенные общими интересами. Тогда и возникает радость и удовлетворение от успехов других, что формирует здоровый моральный климат в коллективе. Такое состо-

яние становится базой для осуществления миссии целого учительского сообщества внутри одного ОО, которое характеризуется целостностью и единством. Спектр мер по сплочению коллектива в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9» очень яркий и богатый, и все они реализуются через создание атмосферы сотрудничества и успешности, где каждый может почувствовать себя не только частью команды, но и получить шансы для самореализации. Программа «Сплотим» имеет несколько направлений, среди которых, на мой взгляд, важнейшее место занимает профессиональный тематический тимбилдинг «Мастерская педагогических идей», потому что все мы, в первую очередь, педагоги и коллеги, значит, наши профессиональные качества, таланты, возможности имеют приоритет над остальными.

«Мастерская педагогических идей» – своеобразная ярмарка, на которой мы обмениваемся мыслями, способами, приемами, полезными для нашей педагогической деятельности. Только не в ходу денежные единицы, все бесплатно и от души, потому что в настоящем коллективе успех одного участника – радость и гордость для всех остальных.

Большинство педагогов нашей школы – люди с широким кругозором, любящие искусство. И, конечно, практически все неравнодушны к литературе. Мои коллеги – люди творческие, и многих из них на это творчество вдохновляет поэзия. Имя Иосифа Бродского знакомо, безусловно, всем. Но многие ли обращались к его произведениям, читали или слушали его стихотворения? Бродский считается элитарным, сложным поэтом, поэтом для избранных. И чтобы ввести и обучающихся, и педагогов в его поэтический мир и показать, какой он наш, родной, близкий, чуткий к любому движению человеческих душ, я создала мастер-класс «“Ниоткуда с любовью...” (американский чемодан Иосифа Бродского)», который и представляю вашему вниманию. Самым большим подарком для меня после его проведения была фраза «Я хочу сегодня вечером почитать Бродского»... Захотите ли вы?

Это интеллектуальная игра с вещами поэта, которые становятся поводом к коллективному обсуждению не самой вещи, а «мыслей о вещи» (формула Бродского). Каждая вещь, имеющая свои утилитарные функции, обретает поэтический ореол, позволяет лучше почувствовать мир поэта. Основная задача – приблизить участников игры к первому прочтению стихов Бродского. Читатель, опираясь на свои нравственные и эстетические представления, собственные ассоциации, прочитывает стихотворение через призму той или иной вещи, которая наполняется для него уже новым смыслом. Вещи выступают

как ключ к прочтению стихов, а стихи становятся своеобразным поэтическим комментарием к этим вещам и предметам.

Ход мастер-класса

1. Вступительное слово

Ведущий: Много ли вы знаете людей, носящих имя Иосиф? (*Плотник Иосиф – отец Иисуса Христа, Сталин, Бродский.*)

– Сегодня мы поговорим об Иосифе Бродском, одной из самых сложных, парадоксальных фигур в мировой литературе и в то же время о поэте, обладающем невероятной популярностью и притягательностью для представителей разных возрастов, национальностей, вероисповеданий, политических взглядов.

В чем загадка Бродского? Попытаемся разобраться, заглянув в его старый, выдавший виды чемодан, который в 1927 году привез из Китая его отец, морской офицер, военный фотокорреспондент Александр Иванович Бродский, давший сыну по иронии судьбы имя в честь Сталина.

2. Чтение отрывка стихотворения И. А. Бродского «Ниоткуда с любовью, надцатого мартабря...»

Ведущий читает:

– Дорогой, уважаемый, милая, но неважно даже кто, ибо черт лица, говоря откровенно, не вспомнить, уже не ваш, но и ничей верный друг вас приветствует с одного из пяти континентов, держащегося на ковбоях...

Ведущий: Итак, мы прочитали отрывок одного из самых известных стихотворений Бродского, название этого стихотворения вынесено в заголовок нашего мастер-класса – «“Ниоткуда с любовью...” (американский чемодан Иосифа Бродского)».

Мы попытаемся воссоздать факты биографии Бродского, а также основные мотивы, темы его творчества с помощью вещей, принадлежавших поэту. А поможет нам в этом стихотворение «Я входил...», написанное в 1980 году. Особую ценность представляет для нас это любимое стихотворение поэта, которое он высоко оценивал и читал чаще всего на фестивалях и творческих выступлениях, написанное накануне своего сорокалетия. Само произведение вызвало множество прямо противоположных мнений. Восторженные поклонники считают его блестящей самооценкой Бродского. Критики в первую очередь указывают на чрезмерное самомнение поэта и преувеличенное описание своего мученичества.

Поэт с высоты прожитых лет рассматривает свою жизнь, это его откровение, выражение его мировосприятия, «стихотворение-памятник».

3. Чтение стихотворения «Я входил вместо дикого зверя в клетку...»

Я входил вместо дикого зверя в клетку,
Выжигал свой срок и кликуху гвоздем в бараке,
Жил у моря, играл в рулетку,
Обедал черт знает с кем во фраке.
С высоты ледника я озирал полмира,
Трижды тонул, дважды бывал распорот.
Бросил страну, что меня вскормила.
Из забывших меня можно составить город.
Я слонялся в степях, помнящих вопли гунна,
Надевал на себя что сызнава входит в моду,
Сеял рожь, покрывал черной телью гумна
И не пил только сухую воду.
Я впустил в свои сны вороненый зрачок конвоя,
Жрал хлеб изгнанья, не оставляя корок.
Позволял своим связкам все звуки, помимо воя;
Перешел на шепот. Теперь мне сорок.
Что сказать мне о жизни? Что оказалась длинной.
Только с горем я чувствую солидарность.
Но пока мне рот не забили глиной,
Из него раздаваться будет лишь благодарность.

4. Знакомство с содержимым чемодана

Из чемодана достают вещи и пытаются определить, к какому периоду, эпизоду жизни Бродского они относятся. Если это не удастся, можно взять подсказку под определенным номером (см. далее). Если дан правильный ответ, подсказка открывается и версия проверяется.

Ведущий показывает вещи:

1. Рюкзак.
2. Бумажник с долларами.
3. Галстук-бабочка (белый) + фото Бродского – Нобелевского лауреата.
4. Тонометр.
5. Загранпаспорт.
6. Фото М. Басмановой с сыном Андреем, фото с Д. Бобышевым.
7. Нобелевская лекция.
8. Газетные статьи о тунейдце Бродском + ватник.

Подсказки:

1. В годы поэтического становления Бродский участвовал в геологических экспедициях и в туристических походах, исколесив большую часть одной шестой части мира: от балтийских болот до сибирской тайги, от севера Якутии до Тянь-Шаньских гор. В этих путешествиях он действительно тонул (работал матросом на Белом море), бродил пешком по тундре и «слонялся в степях, помнящих вопли гунна».

2. Испытание свободным миром было тяжело для поэта, приехавшего в Америку. Игра в рулетку увлекла его, но не сделала рабом.

3. Нобелевскую премию И. Бродский получал в смокинге и белой бабочке, как того требует церемония. Премия присуждена «за многогранное творчество, отмеченное остротой мысли и глубокой поэтичностью».

4. Больное сердце Бродского выдержало две операции на открытом сердце (первая – в 1978 г.), но все-таки он ушел из жизни в 1996 году из-за инфаркта. Умер в Нью-Йорке, похоронен в Италии.

5. В 1972 году Бродскому «предложили» уехать, и он вынужден был согласиться. 4 июня 1972 года его лишили советского гражданства, и он уехал в Вену, потом в США (гражданство с 1977 г.).

6. «Из забывших меня можно составить город». Марина (Марианна) Басманова – гражданская жена Бродского, любовь всей его жизни. Разрывалась между ним и его другом Дмитрием Бобышевым. Не поехала с поэтом за границу, их общему сыну дала свою фамилию. Бродский и Басманова переписывались практически вплоть до его смерти. Д. Бобышев был вычеркнут Бродским из списка не только друзей, но и знакомых. Бродский никогда не простит своего друга. Если он узнавал, что кто-то из друзей общается с ним, тут же рвал все дружеские связи. Бобышев и сам позже уедет в Америку, как и Бродский, и будет преподавать в университете. Также поэт считает, что «можно составить город» и из людей, которые под давлением власти отреклись от него.

7. Свою Нобелевскую лекцию Бродский читал на русском языке, которому она и была посвящена. Поэт считал, что творчество не существует вне стихии родного языка.

8. В 1964 году Бродский был арестован за тунеядство, и в этом же году, пережив сердечный приступ, направлен на принудительное лечение в психиатрическую больницу. После нескольких судебных заседаний Бродский был признан виновным и отправлен на принудительное поселение в Архангельскую область, где «сеял рожь, покрывал черной толью гумна».

5. Мотивы творчества

Ведущий: А теперь еще раз внимательно перечитываем стихотворение «Я входил...» и пробуем назвать основные мотивы (темы) творчества Иосифа Бродского (они здесь есть практически все!). (Не-

свобода, Родина, изгнание, жизнь, болезнь, смерть, время, поэтический дар, Бог и человек, поэт и общество. Центральная тема – тема горя. И еще одна – тема «мужества быть». В XX веке отчаянье, боль, горе – НОРМА!)

6. Поиск ключевого слова стихотворения «Я входил...»

Ведущий: Стихотворение довольно трагическое, мрачное, лирический герой только с горем чувствует солидарность, единство. Но ключевое слово стихотворения все-таки какое? (*Участники высказывают предположения.*)

Ведущий: Благодарность. За что? Кому? Чему? (*Ответы участников.*)

Ведущий: Благодарность: за все, что сделало его сильнее, выковало его личность, сформировало его поэтический взгляд на жизнь. Он благодарен своей непростой судьбе, она сделала его сильнее и мужественнее. Поэта невозможно заставить отказаться от своего независимого творчества. Это под силу только смерти («пока... рот не забили глиной»).

Также благодарность:

- за то, что не утонул и не умер на операционном столе;
- за книгу стихов на английском языке, появившуюся в печати в 1980 г. и вызвавшую лестные отзывы любителей и знатоков;
- за первое выдвижение на соискание Нобелевской премии в 1980 г.

7. Мария Соццани

Ведущий: А еще – благодарность за то, что на закате жизни, за пять лет до смерти судьба подарила ему последнюю любовь. Его женой стала умная, успешная красавица Мария Соццани, потомок древнего итальянского рода с русскими корнями, она была моложе Бродского на 25 лет. Бродский говорил: «Я – Иосиф, она – Мария. Может быть, у нас что-нибудь и получится».

Как вы думаете, получилось? Я сохранию интригу и не дам ответа на этот вопрос. Вы, если захотите, найдете его сами. (*Родилась дочь Анна Александра Мария Бродская-Соццани.*)

8. Заключительное слово

Ведущий: Американский чемодан Бродского... В нем вся его жизнь, его сомнения, его счастье, его духовные искания. Хотите его увидеть? Отправляйтесь в Санкт-Петербург, найдите так называемый Фонтанный дом (набережная реки Фонтанки, 34), в котором жила почти 30 лет Анна Андреевна Ахматова (кумир, а позже друг Брод-

ского) со своим мужем, известным искусствоведом, теоретиком авангарда Николаем Пуниным, зайдите в «Американский кабинет» Бродского – и вы увидите подлинные вещи поэта, в том числе и старый, издавший виды чемодан, переданный в этот музей вдовой Бродского Марией Соццани. А перейдя Неву по Дворцовому мосту и зайдя во внутренний дворик филфака СПбГУ, увидите памятник Бродскому – чемодан с его бюстом наверху.

Способы формирования сплоченной команды внутри педагогического коллектива

Иванова Е. М., психолог

МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»

Главная отличительная особенность педагогического коллектива состоит в специфике его профессиональной деятельности, а именно в обучении и воспитании подрастающего поколения. Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества. Педагогические, воспитательные по своей сути коллективы образовательных учреждений дают детям первоначальное представление о коллективе взрослых, о его системе взаимоотношений, совместной деятельности. Данное обстоятельство стимулирует педагогический коллектив к самоорганизации, постоянному самосовершенствованию.

Одной из особенностей деятельности педагогического коллектива является коллективный характер труда и коллективная ответственность за результаты работы. Индивидуальные усилия отдельных педагогов не принесут желаемых успехов, если они не согласованы с действиями других педагогов, если нет единства требований в оценке качества знаний обучающихся.

Другими словами, сплоченная, дружная команда – это половина успеха коллективной педагогической деятельности. Именно поэтому одной из основных управленческих задач является сплочение коллектива и формирование у сотрудников уверенности в том, что они в

собственном учреждении окружены если не друзьями, то близкими по духу людьми.

Психологи утверждают, что идеальным способом для укрепления связей внутри любого коллектива являются тренинги командообразования, или «тимбилдинги» (от английского team building – построение команды).

Директором МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9» была разработана программа командообразования «Сплотим». Данная программа направлена на создание групп равноправных специалистов различной специализации, сообща несущих ответственность за результаты своей деятельности и на равной основе осуществляющих разделение труда в команде.

В настоящее время в практике психологического сопровождения сплочения коллектива используется обобщающий термин «тимбилдинг», который, на самом деле, включает, как минимум, три различных вида способов командообразования. Рассмотрим каждый из них:

1. Формирование команды (teambuilding – создание команды) – действия по подбору персонала. Функционально-ролевое распределение участников и проведение оптимизации структуры команды.

2. Формирование командного духа (team spirit) – развитие готовности к сотрудничеству в рамках команды, чувства единства и поддержки, взаимодоверия и взаимоуважения. Создание определенного «морального климата» в организации. Поведение участников коллектива по отношению друг к другу, к руководителю, к другим сотрудникам.

3. Формирование и развитие навыков командной работы, повышающих эффективность и результативность (team skills).

Каждый способ командообразования – это этап на пути к созданию эффективного, успешного коллектива.

Рассмотрим способы формирования команды внутри уже создавшегося коллектива. А именно, проанализируем и приведем примеры из практики нашей организации таких видов, как team skills и team spirit. Итак, формирование командного духа (team spirit) преследует следующие задачи:

- понимание индивидуальных особенностей и приращение степени принятия друг друга;
- улучшение доверия между членами команды;
- усиление чувства сплоченности;
- формирование неформальных отношений между сотрудниками, полезных для компании;

- стремление оказывать коллегам и принимать от них помощь;
- возникновение опыта результативных совместных действий;
- увеличение мотивации на совместную работу;
- продвижение авторитета руководителя;
- развитие лояльности сотрудников к организации;
- создание яркой совместной истории (формирование корпоративной легенды), усиливающей понимание и приятие философии / корпоративной культуры компании.

Какими же методами можно достичь цели и выполнить данные задачи? К инструментам по достижению цели можно отнести корпоративные праздники, совместный активный отдых, проведение конференций. Прохождение спортивных командных соревнований «Вербочный курс», активных программ, квестов. Создание корпоративной легенды, историй, баек, анекдотов. Издание печатной или электронной корпоративной газеты / листовки, ведение внутреннего форума, блога. Использование корпоративной символики.

В нашем коллективе активно организуются корпоративные праздники. Руководитель проводит совместные мероприятия, где собирается весь педагогический коллектив и администрация. Это позволяет сотрудникам почувствовать себя непринужденно и узнать друг друга с иной, неформальной стороны, обрести эмоциональный комфорт во взаимодействии с коллегами. В программе «Сплотим» есть не только праздничные мероприятия, но и запланированные «педсоветы», когда во внеурочное время педагоги посещают различные экскурсии, выезжают за город, где для них организуются активные командные программы и квесты. В коллективе возникает опыт результативных совместных действий, а также увеличивается мотивация на совместную работу.

Помимо того, что команде необходим благоприятный психологический климат и сформированный «командный дух», очень важно направить силы на формирование и развитие навыков командной работы. К таким навыкам относятся:

- умение согласовывать личные цели с общей целью коллектива;
- умение конструктивного общения;
- умение принятия единого командного решения и его согласования с членами команды;
- умение ситуационного лидерства (лидерство под задачу), гибкого изменения стиля в соответствии с ситуацией и особенностями задачи;
- умение конструктивного взаимодействия и самоуправления;
- умение разрешать конфликты;

- умение продуктивного использования сильных сторон состава коллектива с учетом особенностей ролевого поведения его членов;
- умение создания процедур и стандартов взаимодействия;
- принятие ответственности за результат команды.

Проанализируем, какой инструментарий необходим для формирования данных навыков.

Проведение разнообразных тренингов, воркшопов, «мозговых штурмов», open space. На примере нашего учреждения – это педагогические семинары, где педагоги делятся опытом. Решают общие вопросы методом «мозгового штурма». Методические объединения, где совместно изучают инновации в образовании. Иными словами, «Team skills» – это то, что относится к любой совместной деятельности, где есть командное взаимодействие, с обязательной рефлексией полученного опыта. С пониманием, каким образом полученные уроки можно и нужно применять в рабочей ситуации. Очень важно после тренинга прописать программу внедрения и закрепления полученных навыков.

В современном мире способность действовать в команде, несомненно, является одним из наиболее востребованных личных качеств наряду с надежностью, готовностью помочь, чуткостью, широтой взглядов, терпением и самоуважением. Эти качества необходимы всем, кто хочет строить отношения с другими на основе взаимного уважения, коммуникации и сотрудничества. Особенно это важно для педагогического коллектива. Важно, потому что педагог является инструментом в формировании первого коллектива, первого социума в жизни ученика. Если педагоги не могут грамотно взаимодействовать внутри своей команды, то вряд ли они смогут научить обучающихся эффективно взаимодействовать в своем коллективе.

Сплоченность коллектива – это понятие, раскрывающее особенности межличностных отношений в коллективе, единство ценностных ориентаций, единство целей и мотивов деятельности в пределах совместной деятельности.

Литература

1. Грисюк, С. В. В поисках команды мечты [Электронный ресурс] / С. В. Грисюк. – Режим доступа: <http://www.i-u.ru/biblio/archive/>.

2. Фаткин, Л. Командообразование как фактор эффективности совместной деятельности [Электронный ресурс] / Л. Фаткин, К. Морозова // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 11. – Режим доступа: www.ptpu/issues/1_01/20_1_01.htm.

Учебное издание

**Формирование команды – курс на повышение результатов.
Из практики работы самообучающегося педагогического
коллектива: формы, приемы, методы внутрифирменного
обучения сотрудников**

Сборник статей

Редактор И. А. Хайле

Ответственный за выпуск Е. С. Копылова

Подписано в печать . Гарнитура Times New Roman
Формат 60х90/16. Усл. печ. л. 2,5. Тираж экз. Заказ № 361.

Отпечатано в МАУ МООД «ИОМКР»
173023, Великий Новгород,
ул. Зелинского, д. 30, тел. 644-309

