

**Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой**  
**Кафедра педагогического менеджмента**

**Позитивный школьный климат: проектирование практик  
личностного развития**

**Методические рекомендации руководителю образовательной  
организации**

**Владимир, 2025**

**Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой**  
**Кафедра педагогического менеджмента**

**Позитивный школьный климат: проектирование практик личностного развития.**  
Методические рекомендации руководителю образовательной организации. Владимир, 2025  
г. Составитель Разумовская Т.В.

Школьный климат является ключевым условием развития школы Минпросвещения РФ и имеет ряд показателей, индикаторов в перечне самодиагностики регламента федерального проекта. Методические рекомендации раскрывают подходы к проектированию позитивного школьного климата школы для личностного развития субъектов образовательного процесса (обучающихся, педагогов, родителей). Каждому руководителю будут интересны советы по развитию позитивных отношений в педагогическом коллективе и повышению мотивации к профессиональному росту. Рекомендации основаны на анализе многолетнего опыта работы автора-составителя с педагогическими коллективами школ в условиях инновационных изменений и преподавательской деятельности.

Методические рекомендации будут интересны управленческим командам образовательных организаций, заинтересованных в построении эффективных взаимоотношений в педагогических коллективах и достижении в них психологического благополучия.

**Разумовская Татьяна Владимировна** –доцент кафедры педагогического менеджмента, кандидат педагогических наук Владимирского института развития образования имени Л. И. Новиковой, 8-4922-36-68-89

## Пояснительная записка

Методические рекомендации — это совокупность предложений и указаний, которые помогают внедрить наиболее эффективные методы и формы работы для решения какой-либо педагогической проблемы. Представленные методические рекомендации раскрывают порядок, логику и акценты изучения школьного климата, проектирования практик эффективного развития субъектов образовательного процесса за счет управления их взаимодействием и взаимоотношениями внутри школы.

Школьный климат — одно из ключевых условий концепции «Школа Минпросвещения России». Цель этого условия — формирование уклада общеобразовательной организации, который поддерживает ценности, принципы и нравственную культуру. Также задача — создание безопасного и комфортного для всех образовательного пространства.

Некоторые аспекты, которые входят в понятие «школьного климата» в рамках концепции «Школа Минпросвещения России»:

- Психологический комфорт для всех. Для этого предусмотрена психолого-педагогическая служба, в которую входят психолог, логопед, дефектолог, медсестра.
- Антибуллинг-программы.
- Зона отдыха (школа полного дня). Создание «Центра здоровья». В него могут входить, например, бассейн, танцевальные классы, соляная пещера, кабинет «Наш организм» (изучение питания), скалодром, интерактивная комната (комната тишины).
- Эмоциональная поддержка в период сдачи экзаменов.
- Креативные пространства. Специальные наставники организуют конкурсы, фестивали, конференции, привлекают к подобной деятельности учеников, учителей, родителей.

Таким образом, концепция предполагает создание атмосферы доброжелательности, доверия, требовательности и заботы о каждом, что способствует благополучному личностному и интеллектуальному развитию обучающихся.

Показатели самодиагностики школы по ключевому условию «Школьный климат» включают очень конкретные действия: обеспечение безопасности обучающихся; профилактические мероприятия, направленные на формирование у обучающихся позитивного мышления, принципов здорового образа жизни, предупреждение суицидального поведения; организацию деятельности по обеспечению антитеррористической защищенности; организацию по обеспечению комплексной безопасности; практику школьных команд.

Методические рекомендации разработаны для руководителей образовательных организаций и их цель — развитие навыков управления школьным климатом в педагогическом коллективе. Руководитель образовательной организации должен иметь определенные знания по теме, понимать сущность процесса управления разновозрастной общностью и владеть соответствующими технологиями, выявлять проблемы состояния взаимоотношений в коллективе, проектировать пути развития отношений, добиваться эффективности вносимых изменений.

## Основная часть

### 1. Что должен знать руководитель образовательной организации о школьном климате

**Школьный климат** — это качество и характер школьной жизни. Он складывается из того, как люди чувствуют себя в школе, каковы их общие нормы, ценности и цели, а также чувства, которые вызывает у учеников школьная среда со всеми её элементами, и отношения между учениками и учителями, учеников друг с другом.

**Позитивный школьный климат** включает нормы, ценности и ожидания, которые создают и поддерживают чувство физической, эмоциональной, социальной безопасности и тем самым способствуют обучению и личностному развитию школьников.

**Благоприятный школьный климат** — то есть чувство безопасности и принадлежности к сообществу, уважительные и доверительные отношения между детьми и взрослыми — влияет на мотивацию, вовлечённость, эмоциональное и социальное благополучие детей, улучшает академические результаты и делает учеников более устойчивыми к внешним вызовам.

Климат коллектива представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности. Он составляет качественную сторону межличностных отношений, проявляющуюся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности.

Как пишет американский психолог Дж. Морено, известны **четыре типа поведения людей в коллективе**, которые отражают отношение члена группы к ее задачам, целям и обеспечивающим их нормам поведения:

- 1) внутригрупповая внушаемость** - бесконфликтное, неосознаваемое принятие членом группы мнения группы. Происходит как бы гипнотизирование: принятие мнения группы происходит совершенно некритично;
- 2) конформность** - осознанное внешнее согласие с мнением группы при внутреннем расхождении с ним. Человек осознанно меняет собственные оценки, под давлением группы внутренне оставаясь несогласным с этим (голый король);
- 3) негативизм** - человек во всем противится мнению группы, демонстрируя на первый взгляд крайне независимую позицию; он "привязан" к групповому мнению, но всегда с обратным знаком;
- 4) коллективизм** - это тип поведения личности в коллективе, для которого характерно избирательное отношение к ее любым влияниям, к мнениям группы, продиктованное сознательным следованием ее общественно значимым целям и задачам.

## ИЗ ЧЕГО СОСТОИТ ШКОЛЬНЫЙ КЛИМАТ



## 2. Факторы оказывающие влияние на формирование климата организации

**1. Совместимость** его членов, понимаемая как наиболее благоприятное сочетание свойств работников, обеспечивающее эффективность совместной деятельности и личную удовлетворенность каждого. Совместимость проявляется во взаимопонимании, взаимоприемлемости, сочувствии, сопереживании членов коллектива друг другу.

Существует два вида совместимости: психофизиологическая и психологическая.

Психофизиологическая связана с синхронностью индивидуальной психической деятельности работников (различная выносливость членов группы, скорость мышления, особенности восприятия, внимания), что следует учитывать при распределении физических нагрузок и поручении отдельных видов работ.

Психологическая предполагает оптимальное сочетание личностных психических свойств: черт характера, темперамента, способностей, что ведет к взаимопониманию.

Несовместимость проявляется в стремлении членов коллектива избегать друг друга, а в случае неизбежности контактов -- к отрицательным эмоциональным состояниям и даже к конфликтам.

**2. Стиль поведения руководителя, менеджера.**

**3. Успешный или неуспешный ход производственного процесса.**

**4. Применяемая шкала поощрений и наказаний.**

**5. Условия труда.**

**6. Обстановка в семье, вне работы, условия проведения свободного времени.**

## 3. Пути формирования школьного климата

**1 путь – формирование отношений через совместную деятельность.** Школьный климат определяет систему отношений членов коллектива друг к другу, к труду, к окружающим событиям и к организации в целом на основе индивидуальных, личностно-ценностных ориентации. Любые действия руководителя или члена коллектива (особенно отрицательного характера) сказываются на состоянии климата, деформируют его. И

наоборот, каждое положительное управленческое решение, положительное коллективное действие улучшает школьный климат.

#### ***Признаки укрепления школьного климата.***

1) ***Основой положительного благоприятного климата являются общественно значимые мотивы*** отношения к труду у членов трудового коллектива. Оптимальное сочетание этих мотивов будет в том случае, если задействовать три компонента: материальную заинтересованность к данной конкретной работе, непосредственный интерес к процессу труда, гласное обсуждение результатов трудового процесса.

2) ***Верный признак укрепления климата – привлечение к управлению***, активное участие всех членов коллектива в управлении, которое может принять форму самоуправления.

3) ***Другим признаком положительного климата является высокая продуктивность коллективной работы.***

4) ***Следующий признак -- развитые межличностные отношения, межличностные контакты в трудовом коллективе.*** Можно отметить и такой признак как положительная установка коллектива на нововведения.

Можно заключить, что формирование положительного климата является одним из механизмов сплочения коллектива.

**2 путь - формирование сплочения коллектива совместимостью.** Важным механизмом сплочения коллектива является психологическая совместимость его членов. Наличие даже двух несовместимых людей (особенно в малых коллективах) серьезно сказывается на атмосфере в самом коллективе. Особенно пагубны последствия, если несовместимыми окажутся формальный и неформальный лидеры или непосредственно связанные должностными обязанностями руководители. В этих условиях лихорадит будет весь коллектив. Поэтому хотя бы кое-что знать о психологической совместимости необходимо всем руководителям.

Во-первых, особенность психологической совместимости состоит в том, что контакты между людьми опосредованы их действиями и поступками, мнениями и оценками. Несовместимость порождает неприязнь, антипатию, конфликты, а это отрицательно сказывается на совместной деятельности. Можно дать следующее определение понятию совместимости. Психологическая совместимость - это социально-психологическая характеристика группы, проявляющаяся в способности ее членов согласовывать (делать непротиворечивыми) свои действия и оптимизировать взаимоотношения в различных видах совместной деятельности.

Во-вторых, если эффект совместимости чаще всего возникает в личных отношениях между членами коллектива, то эффект сработанности является результатом деловых отношений, связанных с производственной деятельностью. Сработанность - показатель согласованности взаимодействия в условиях конкретной совместной деятельности. Сработанность характеризуется высокой продуктивностью совместной работы индивидов. Таким образом, основа сработанности -- успешность и выгодность именно совместной деятельности, когда между ее участниками возникает согласованность действий.

М. Г. Рогов и Н. Н. Обозов показали, что для нормального функционирования коллектива очень важна сработанность на уровне «руководитель - заместитель». Для налаживания дисциплины, повышения производительности труда и создания благоприятного психологического климата руководителю необходимо знать межличностные отношения в коллективе.

#### **Мероприятия формирования благоприятного климата**

1) ***Комплектование коллектива с учетом психологической совместимости работников.*** В зависимости от целей работы в коллективе надо сочетать разные типы поведения людей. Очень во многих ситуациях группа с представителями одного типа поведения окажется мало работоспособной, например, если соберутся только лица, ждущие

указаний и не умеющие проявить инициативу или только любители командовать - необходимо оптимально ограничить количество лиц, подчиненных одному руководителю (5-7 человек).

### **2) Введение служебного этикета, который начинается с внешнего вида.**

На работе неуместна слишком бросающаяся в глаза, так называемая остро модная одежда, яркая косметика, обилие украшений. Но точно также неуважением к коллегам, к посетителям учреждения была бы небрежность в одежде, неаккуратность, неряшливость.

Не рекомендуется говорить за спиной человека ничего такого, что вы не могли бы сказать ему прямо.

Приветствие. Первым здоровается входящий. Кстати, если накануне создалось между ним и кем-то некое напряжение, то именно это короткое, обязательное приветствие часто помогает снять его безболезненно для самолюбия. Здороваться за руку не обязательно, а если в комнате работает несколько человек, то и не нужно.

На работе человек обязан быть корректным, не навязывать никому своих переживаний и тем более не пытаться на ком-то "сорвать зло".

### **3) Применение социально-психологических методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия (увлечение сотрудников личным примером, тренинг, деловая игра, метод убеждения и т. п.).**

## **4. Пути формирования коллектива школы**

**1. Профессиональный путь.** Миссия. Ради чего работает школа: что есть, куда расти, что будет через 5-10 лет, что будет со школой в следующем веке. Четко сформулированная педагогическая цель и кредо школы. Постоянное повышение квалификации учителей. Создание «педагогического ядра» из учителей с огромным профессиональным авторитетом у коллег. Формирование педагогических традиций. Сочетание педагогической работы с творческим поиском. Индивидуальный подход к каждому учителю.

**2. Организационный путь.** Четкая организационная структура коллектива. Продуманная система делегирования полномочий. Продуманная система трудовых взаимоотношений и взаимозависимостей учителей. Высокий уровень организации условий педагогического труда. Открытая, прозрачная аттестация и система поощрений.

**3. Психологический путь.** Обеспечение положительного, комфортного психологического климата в коллективе. Формирование педагогической направленности в межличностных отношениях учителей. Обеспечение общения, основанного на сотрудничестве.

### **Этапы становления коллектива школы**

#### **1. Создание.**

Формальное организационное сплочение педагогов. Вхождение в коллектив. Люди определяют, чувствуют ли они себя его частью. Успех другого воспринимается как угроза. Важен тон и пример руководителя школы для формирования профессиональных и личностных взаимосвязей.

#### **2. Становление.**

Складывается групповое самосознание, появляются первые нормы и правила деятельности команды. Люди утверждаются, демонстрируя профессиональные и личностные качества. Чужие успехи могут вызывать зависть. Нет слаженности, но она компенсируется эффективностью работы и желанием себя проявить. Руководитель формирует у педагогов умение через самоутверждение брать на себя ответственность.

#### **3. Зрелость.**

Учителя плодотворно совместно решают образовательные и воспитательные задачи. Соблюдаются интересы микрогрупп и отдельных учителей. Сформирован здоровый морально-психологический климат. Появляется интерес к новшествам. Это этап

сплоченности: личный успех одного вызывает радость всех остальных. Руководитель поддерживает продуктивные дискуссии при разногласиях.

#### **4. Переход в новое качество.**

Высокая мотивация учителей в реализации миссии школы. Целостность и единство коллектива. Структурированность, четкое распределение обязанностей, согласованность, активность и самоуправление.

#### **Комплекс мер по сплочению коллектива**

Многие коллективы на долгие годы «застревают» на втором этапе. Идти дальше помогают ситуации, где взаимозависимость учителей сочетается с самореализацией.

- Работа творческих и исследовательских групп, выполняющих определенные задачи.
- Дискуссии и «круглые столы» по обмену идеями.
- Совместная работа учителей в паре, супервизорство.
- Педагогические игры по решению педагогических ситуаций.
- Тренинги командообразования.
- Учительские корпоративы.
- Микрогруппы и инновационные техники.

Сплоченности коллектива препятствуют микрогруппы. Например, молодые учителя противостоят «кружку» ветеранов педагогики. Или оппозиция с неформальным лидером деструктивно критикует администрацию и более успешных коллег. Сформировать у представителей подобных микрогрупп (возрастных, социальных, по интересам и т.п.) потребность в единении и сотрудничестве с коллегами на благо реализации миссии школы помогает инновационная деятельность.

- Разработка новых образовательных технологий.
- Переподготовка учителей по новым инновационным технологиям.
- Коллективная разработка нормативных документов школы, определяющих инновационную деятельность. Работа «инновационного актива» школы.
- Обучение друг друга новейшим методикам.
- Систематическое проведение на базе школы обучающих семинаров по организации инновационной деятельности.
- Превращение коллектива в распространителя инновационных идей: открытые уроки, публикации статей и методических разработок.

#### **Тренинги на сплочение коллектива, тимбилдинг (англ. team — «команда», building — «строить»)**

Для командообразования наиболее эффективны коуч-тренинги. Они помогают определить важнейшие цели, сфокусироваться на них и достигать с наименьшими усилиями. Если на пути к цели возникают проблемы, то периодически проводятся психологические тренинги для их решения.

Общие цели тренингов командообразования:

- Формировать коллективную ответственность.
- Стимулировать на конечный результат.
- Развивать самоуправление, взаимозависимость, активность.
- Показывать роли и значимость всех членов команды.

Тренинги сочетают теорию и практику, занимая от 4-х часов до нескольких дней.

#### **Типы тренингов**

**Сюжетно-ролевые** Участники, согласно единому сюжету, выполняют задания. Их цель: через погружение в нестандартные условия сформировать единство поведения для достижения общей цели. Пример: Выездной коуч-тренинг «Поиск сокровищ».

**Бессюжетные** Набор игр и упражнений, подобранных под определенную задачу. Цель: решить проблемы и задачи коллектива. Пример: Упражнение «Комплименты»



из психологического тренинга «Партнерское общение». Цель: обучить навыку установления позитивной обратной связи.

Все участники стоят по кругу.

Один участник выходит в центр круга, выбирает кого-то и говорит ему комплимент.

Человек, кому комплимент обращен, выходит в центр, а первый участник занимает его место.

Вышедший в центр дальше выбирает кого-то одного и говорит комплимент.

Упражнение заканчивается, когда каждый сказал и получил комплимент.

В результате полученный навык переносится в повседневную жизнь.

### **Творческие**

Цель — через работу в команде раскрепостить людей и раскрыть их ресурсы. Пример: Тренинг «Создание ритуала «Посвящение в наставничество».

Цель — сформировать коллективную культуру и корпоративный дух. Группа делится на команды.

Задача команд — спланировать, срежиссировать и показать зрелищно-эмоциональный ритуал посвящения опытных учителей в наставники молодым педагогам.

Результат — навык командной творческой работы и зарождение традиции наставничества.

Сплоченный учительский коллектив — это залог выполнения миссии школы: обеспечения максимального объема и глубины знаний, а также высокого уровня интеллектуального развития, воспитанности и моральной зрелости учеников.

## **Заключение**

Управление состоянием школьного климата определяется профессионализмом руководителя и от его умений зависит эффективность складывающихся взаимоотношений в коллективе. Главная потребность образовательной организации заключается в руководителе, который обладает всеми необходимыми профессиональными и личностными качествами:

- коммуникабельность,
- оперативность,
- инициативность,
- умение убеждать,
- стремление к новым знаниям,
- заботливость,
- отзывчивость,
- уверенность в себе,
- эффективно владеет современными и проверенными методиками управления.

Также он должен уметь:

- смотреть в будущее,
- постоянно саморазвиваться,
- разбираться в основных понятиях сферы своей работы, управлении персоналом, в психологии, методах воздействия на людей и общении с ними

//самодиагностика – мах 120 баллов

Для реализации эффективного взаимодействия самого руководителя ОО с педагогическим коллективом необходимо придерживаться следующих принципов управления:

- создание производственных условий, способствующих достижению поставленной цели с проявлением инициативы;
- использование гласности в управленческой работе с ежедневным информированием и регулярным подведением итогов;
- использование делегирования полномочий при осуществлении организационных взаимодействий в педагогическом коллективе;
- саморазвитие руководителя и развитие субъектов коллектива.

Руководитель должен помнить, что школьный климат отражается в отношениях, которые складываются в педагогическом коллективе:

- 1) сплоченный и заинтересованный в образовательных результатах педагогический коллектив является залогом успешного функционирования образовательной организации, так как именно человеческий ресурс обеспечивает эффективность реализации образовательной стратегии, формирование положительной репутации образовательного учреждения;
- 2) грамотное использование принципов управления при взаимодействии руководителя с педагогическим коллективом является основой управленческого процесса;
- 3) система мотивации сотрудников в вопросе, как управлять коллективом, имеет огромное значение, поощрять сотрудников нужно уметь правильно;
- 4) если руководитель обеспечит:
  - смешанный стиль управления педагогическим коллективом,
  - реализацию управленческих функций на создание благоприятного микроклимата,
  - гармоничное единство форм, средств и методов управления коллективом;
- 5) сложившаяся психологическая атмосфера в коллективе, самочувствие его членов во многом зависят от профессиональной психолого-педагогической компетентности руководителя, комплекса мер, которые используются им в данной работе.

### Список литературы

1. Плаксина, И. В. Психолого-педагогическая диагностика в образовательной практике : учеб.-метод. пособие / И. В. Плаксина, К. В. Дрозд ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. - Владимир : Изд-во ВлГУ, 2022. - 388 с.
2. Сборник диагностических материалов по изучению психологических особенностей педагогов в системе психолого-педагогического сопровождения в образовательных организациях региона. Авторы составители: Викторова Екатерина Александровна, директор ОГБУ «БРЦ ПМСС» Сkläренко Наталья Ивановна, заместитель директора ОГБУ «БРЦ ПМСС»/ Белгород, 2020
3. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. - М.:ИНФРА-М, 2017 - 512с.
4. Шалашова М.М., Шевченко Н.И., Махотин Д.А.. Подготовка учителя к реализации ФГОС общего образования: новые модели повышения квалификации педагогов (обучение школьных команд). Учебно-методическое пособие. Москва. 2017
- 5.Латуха М. О. Обучение управленческих команд и его особенности в российских компаниях/ Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-upravlencheskih-komand-i-ego-osobennosti-v-rossiyskih-kompaniyah-1>

### Приложения

#### Приложение 1.

##### Тренинг для педагогов: «Я» или «МЫ»

**Цель:** расширение представлений педагогов о себе и развитие у них способности увидеть себя с другой стороны.

**Строительство психологического климата,** сплоченности коллектива – это важнейшее дело не только администрации, но и каждого члена коллектива. Называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и

требовательности. Если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело. Если в коллективе каждый защищён, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение.

Приветствие:

### **1. «Рука к руке»**

Цель: создание положительного эмоционального фона.

Водящий произносит фразу: например: «Рука к руке» и все участники игры должны найти себе пару и соприкоснуться со своим партнером руками. Тот кто не успел найти себе пару, становится водящим. Одно правило каждый раз здороваться с разными участниками.

Например: «спина к спине», «нос к носу», «плечо к плечу», «локоть к локтю», «попа к попе», «стопа к стопе», «колено колену».

### **2. Упражнение «Дерево жизни»**

Цель: выявление общих тенденций

Старший воспитатель: предлагаю вам нарисовать дерево своей жизни по следующей схеме:

корень - цель и смысл вашей жизни;

ствол – ваше представление о себе;

ветви – качества, которые вы хотели бы иметь, ваши мечты и желания;

плоды – качества, которые вы уже имеете, уже исполненные мечты и желания.

Обсуждение «деревьев жизни» с выявлением общих тенденций.

### **3. Упражнение «Поиск сходства»**

Каждая команда должна написать на листе черты сходства (первая команда) и черты различия (вторая команда) в своей группе. Выигрывает та команда, которая больше напишет сходств или различий за определенное время. Учитывается количество названных сходств и их качество.

Упражнение эффективно, так как участники начинают более внимательно присматриваться друг к другу и обнаруживают, что сходства между ними гораздо больше, чем они думали раньше.

Обсуждение: старший воспитатель должен постараться подвести участников к мысли, что, хотя они все такие разные, сходства между ними гораздо больше, чем может показаться на первый взгляд.

### **4. Упражнение: «Рисуем себя»**

Старший воспитатель: предлагаю вам нарисовать себя, но нарисовать необычно.

Это может быть ассоциация с растением, животным, насекомым.

Главное правило: рисунок должен отражать самые яркие черты характера. И постараться рисовать так чтобы другие члены коллектива не видели ваш рисунок. Затем по рисункам друг друга педагоги пытаются угадать, кто именно нарисован на том или ином рисунке.

### **5. Игра: «Покажи сказку»**

2 команды:

1-я: показывает сказку «Теремок»;

2-я: показывает сказку «Колобок».

Главная задача: все показывать молча.

Задача другой команды отгадать, что это за сказка.

Обсуждение: Легко ли было договориться кто, что будет показывать? Как решали спорные вопросы?

### **6. Игра: «Передача предметов по кругу»**

Цель: обмен настроениями, чувств по кругу.

Старший воспитатель: Сейчас я предлагаю передать по кругу из рук в руки разные предметы.

Вам необходимо мимикой передать этот предмет:

- цветок;

- горячую картошку;

- грязь;

- маленькую бусинку.

В конце по кругу объяснить свои ощущения, что было приятно брать в руки, а что нет.

### **7. «Волшебный ключик»**

Старший воспитатель: Все участники образуют круг. Нам необходимо пропустить этот ключик с веревкой через каждого участника. Таким образом, чтобы вся команда была связана. Можно обвязать любой участок своего тела (рука, нога,...).

А теперь попробуем сделать все вместе, одновременно:

- один шаг к окошку,
- наклон вперед,
- один шаг к двери.

«С помощью этого ключика мы оказались связаны одной нитью. Он будет находиться у нас в учреждении и напоминать о том, что теперь мы одна команда».

Спасибо вам большое, что пришли сегодня. Мне было очень интересно с вами работать. Я предлагаю всем встать в круг, взяться за руки и дружно сказать:

«Всем – Всем – Всем спасибо за работу».

## Приложение 2.

### Тренинг на сплочение педагогического коллектива «Мы команда!»

Ведущий: Здравствуйте коллеги!

Цель нашего тренинга – это сплочение нашего коллектива.

Сплочение – это возможность для коллектива стать единым целым для достижений конкретных целей и задач. Ведь как хорошо когда тебя понимает и поддерживает твой товарищ, нужно уметь услышать и помочь, когда необходима эта помощь, и понимать друг друга даже без слов. Сплоченный коллектив добивается многих вершин и побед.

Сегодня на тренинге мы поговорим о нашем коллективе, о взаимоотношениях друг с другом.

Скажите пожалуйста, что для вас означают такие слова как, дружба, доверие, взаимопомощь?

#### 1. Упражнение: «Снежный ком»

Цель упражнения: разрядить обстановку.

Участники по очереди называют свое имя с каким-нибудь прилагательным, начинающимся на первую букву имени. Следующий по кругу должен назвать предыдущих, затем себя; таким образом, каждый следующий должен назвать предыдущих, затем себя; таким образом, каждый следующий должен будет называть все больше имен с прилагательными, это облегчит запоминание и несколько разрядит обстановку.

Сергей строгий, Петр прилежный, Наташа независимая и т.д.

#### 2. Упражнение: «Салфетка»

Каждому участнику дается салфетка, которая сложена несколько раз. Ведущий дает команды: Оторвать правый угол, затем нижний левый и т.д. Затем салфетка разворачивается. Нужно постараться найти одинаковые салфетки. Их нет. Подвести сотрудников к мысли, что все мы разные и салфетки разные, но мы все живем в мире и согласии.

#### 3. Упражнение: «Мы похожи с тобой тем...»

Участники делятся на две группы. Одна группа образует внутренний круг, другая – внешний. Все стоят лицом друг к другу. Каждый участник внешнего круга говорит своему напарнику: «Мы с тобой похожи...», после чего стоящие во внутреннем кругу отвечают «Мы с тобой отличаемся тем...» затем делают шаг к новому партнеру. Процедура повторяется до тех пор, пока все не дойдут до своего первого партнера.

Рефлексия: – чем же вы похожи друг на друга и чем отличаетесь?

#### 4. Упражнение - Беседа: «Модель идеального коллектива»

Материалы: ватман, фломастеры.

Время: 15 мин

– Все вы работаете в одном коллективе. Вы понимаете друг друга, стараетесь помочь товарищу? Зачем ходить на работу (вопросы сотрудникам)?

Во-первых, получать зарплату, во-вторых, пообщаться. Это главные причины. Может так получиться, что из-за того, что не складываются отношения в коллективе, не хочется идти на работу. Давайте поговорим о том, какими качествами должен обладать коллектив, чтобы каждый чувствовал себя хорошо. Нужно назвать черты, благодаря которым в коллективе всем было хорошо. На ватмане нарисован круг, разделенный на 16 частей.

Ведущий подписывает каждый радиус с внешней стороны круга качества, необходимые для успешного сотрудничества, взаимодействия в коллективе, комментирует и уточняет представление сотрудников о том или ином качестве.

В числе названных могут быть следующие: равенство, доброта, взаимопомощь, вежливость, дружба, умение слушать, принятие, эмпатия, альтруизм, уважение, доброжелательность, юмор, свобода высказывания, тактичность, сплоченность и т.д. Каждый радиус окружности ведущий делит на 10 баллов. Это шкала, где откладывается количество баллов, которыми оценивается каждая черта.

Далее ведущий называет качество и группа решает, на сколько баллов оно проявляется в классе. После этого соединяются все точки, в результате чего получается «паутина». Чем ближе она к центру, тем каждому в группе трудней. Чем ближе паутина к краям окружности, тем лучше группа и тем комфортнее каждому.

Дальнейшая работа строится на обсуждении,

- как улучшить атмосферу коллектива,

- какие качества группе надо развивать,

- какой вклад может внести каждый в улучшение климата группы.

Ведущий подводит к тому, чтобы оставаясь собой, каждый работал над своими недостатками.

«Мы не можем изменить свой коллектив, не изменяя себя».

### **5. Упражнение «Волшебная бутылочка»**

Упражнение позволяет участникам задуматься о тех изменениях, которые они хотели бы видеть в своем коллективе. Так же это упражнение можно использовать для завершения занятия.

Материалы: Бумага для заметок, карандаши, бумага формата А3.

Время: 10 мин.

Ведущий дает группе, следующие инструкции: «Представьте себе, что вы и ваш коллектив находят старую лампу, кто-то берет ее в руки, потирает и из нее появляется волшебный джин. Теперь вы можете загадать три желания. Но есть маленький нюанс, так как лампу вы нашли вместе со своей командой, то и желания должны касаться работы. Вы можете изменить своих сотрудников, сделать большие перерывы, изменить время работы и т.д. Каждый может загадать свои три желания».

Далее, каждый пишет свои три желания, которые направлены на изменение рабочей обстановки. И следом формируется общий список пожеланий.

Обсуждение:

Можно ли что-то сделать, чтобы эти перемены произошли в реальности?

Если нет, то, что можно сделать для улучшения волнующего вопроса?

### **6. Упражнение «Ассоциации»**

Цель: это очень простое и интересное упражнение поможет каждому участнику тренинга прояснить для себя понятие «команда».

Время: 10–15 минут

Инструкция: предлагаю каждому прояснить для себя значение понятия «дружный коллектив». Упражнение, которое мы сейчас с вами проведем, вроде бы простое, но это не совсем так. Вы в этом убедитесь, когда увидите, какими интересными и неожиданными могут быть ответы на многие вопросы.

1) Возьмите ручки и бумагу.

2) Ваша задача — услышать мой вопрос и записать первые же образы, связанные с ним, которые пришли вам в голову.

Если коллектив — это постройка, то она...

Если коллектив — это цвет, то он...

Если коллектив — это музыка, то она...

Если коллектив — это геометрическая фигура, то она...

Если коллектив — это название фильма, то это...

Если коллектив — это настроение, то оно...

3)Обсуждение: опрос участников по тем ассоциациям, что вы назвали...

- Что вам понравилось в этом упражнении?

- Какие ответы были для вас самыми интересными?

- Какие ответы удивили вас?

- О чем нам говорит это упражнение?

### **7. Коллаж «Дружба»**

Группа делится произвольно на команды по 5 человек и каждой команде выдается лист ватмана. Также выдается пачка журналов, брошюр, открыток, подходящих по тематике. Ведущий поясняет, что подразумевается под коллажом.

**Обсуждение**

После того, как команды выполнили свой коллаж, каждая команда представляет его для всех остальных. Старший воспитатель хвалит каждую команду, подводит итог и предлагает объединить все работы, чтобы создать общую картину дружбы коллектива и стала своего рода талисманом коллектива.

**Психологический смысл упражнения**

Выражение чувств, расширение представления о себе и окружающих, как о талантливых, уникальных личностях, установление более тесного эмоционального контакта, развитие сплоченности, умение согласовывать свои действия с другими членами команды, а также осмысление и закрепление опыта, полученного в процессе тренинга.

### **8. Упражнение: «Гусеница»**

Описание игры: для игры понадобятся несколько воздушных шаров – по числу играющих. Сотрудники становятся в колонну в затылок друг другу, положив руки на плечи впереди стоящим. Воздушные шарики зажимаются между животами задних и спинами передних игроков. Дотрагиваться до шариков, поправлять их – нельзя. Передний игрок держит свой шарик на вытянутых руках. Цель игры – пройти таким образом по некому заданному маршруту. На пути можно поставить стулья, натянуть веревки, положить какие-то предметы на пол.

Комментарий: главное, на что стоит обратить внимание, а потом помочь сотрудникам осознать это в ходе обсуждения: как сами педагоги координировали свои действия? Рискнул ли кто-то взять на себя роль лидера, руководителя движения? Что потребовалось от каждого, чтобы цели достигли все?

### **9. Упражнение: «Пожелания»**

Участникам раздаются листочки с именами сотрудников. Каждый должен написать пожелания тому, кто указан на листочке. Затем пожелания даются тому, кому они предназначены. Пожелания должны быть доброжелательными, позитивными.

**Рефлексия тренинга**

– Кому, что понравилось, что не понравилось? – Какие выводы сделали для себя. (Высказывания каждого участника.)

Ритуал прощания «Наш дружный коллектив»

Все встают в круг, берутся за руки и поднимают их вверх, встав на носочки, как бы дотягиваясь до солнца, к хорошему, к позитивному, к успеху, к совершенству.

## **Приложение 3.**

### **Тренинг для педагогов «Вместе мы сила»**

Цели: повысить групповую сплоченность, улучшить эмоциональное состояние способствовать позитивным взаимоотношениям, взаимопониманию между педагогами; повысить групповую сплоченность; снять мышечное и эмоциональное напряжение педагогов; улучшить эмоциональное состояние педагогов.

Воспитатель: Добрый день! Я рада приветствовать вас на нашем тренинге! Это замечательно, что мы смогли с вами встретиться и имеем возможность немного расслабиться, отдохнуть, поиграть, узнать о себе и коллегах что-то новое и, самое главное, - выразить друг другу радость встречи.

### **Упражнение № 1 "Давайте поздороваемся"**

Педагоги по сигналу ведущего начинают хаотично двигаться по комнате и здороваются со всеми, кто встречается на пути. Здороваться надо определенным образом:

1 хлопок - здороваемся за руку;

2 хлопка - здороваемся локтями;

3 хлопка - здороваемся спинами

Для полноты тактильных ощущений желательно ввести запрет на разговоры во время упражнения.

## **Упражнение № 2 "Пожелай другому"**

Педагоги садятся в круг. У ведущего в руках мяч.

Ведущий: Начнем нашу работу с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч кому хотите и одновременно говорите это пожелание. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь, бросает его следующему, высказывая ему пожелание на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

## **Упражнение № 3 "На что похоже мое настроение сейчас?"**

Педагоги сидят в кругу. Мяч передается по кругу. Каждый рассказывает о своем настроении, сравнивая его с каким-либо состоянием, событием или предметом, фруктом, природным явлением и т. п.

## **Упражнение № 4 "Хип-хоп"**

Ведущий: При слове "хип" нужно назвать имя соседа слева, при слове "хоп" - соседа справа.

Ведущий называет педагога по имени, добавляя "хип" или "хоп" (пример: "Татьяна, хип!" - Татьяна должна быстро назвать имя соседа слева и выбрать следующего педагога, добавив "хип" или "хоп").

## **Упражнение № 5 "Я такой же, как ты"**

Ведущий: У меня в руках мячик. Тот, кому этот мячик достанется, бросает его любому педагогу и, обратившись по имени, объясняет, почему он такой же: "Я такой же, как ты, потому что...". Тот, кому бросили мячик, выражает согласие или несогласие и бросает мячик следующему.

## **Упражнение № 6 "Встаньте..."**

Все педагоги садятся по кругу. Ведущий: Я буду называть числа. Какое число названо - именно столько человек должны встать (не больше и не меньше). Например, если я говорю "четыре", то как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесты они смогут только после того, как я скажу "спасибо". Выполнять задание надо молча. Тактику действий следует вырабатывать в процессе выполнения, ориентируясь на действия друг друга.

## **Упражнение № 7 "Угадай, кто это"**

Все педагоги сидят в кругу. Ведущий: выходит из круга и дает инструкцию к упражнению: "У вас 1 минута на то, чтобы внимательно посмотреть друг на друга". Через минуту старший воспитатель просит всех повернуться спиной в круг, подходит к одному из педагогов и говорит, обращаясь к нему, например: "Марина, я иду по кругу (ведущий идет вправо или влево) и прохожу одного, второго, третьего, останавливаюсь у четвертого человека, кто это?". Марина отвечает (если ответ неправильный, надо об этом сказать и дать возможность отвечать до тех пор, пока не будет получен правильный ответ). Затем Ведущий: предлагает Марине ответить на ряд вопросов, относящихся к внешнему облику названного участника группы. Например: "Есть ли у Инны бусы?", "Какого цвета у нее кофта?", "Держит ли Инна что-либо в руках?" и т. д. Далее Ведущий: дает аналогичное задание еще 2-3 педагогам.

## **Упражнение № 8 "Неожиданные картинки"**

Ведущий: Сядьте в один общий круг. Возьмите по листу бумаги и напишите свое имя с обратной стороны. Начните рисовать какую-нибудь картину (2-3 минуты). По моей команде перестаньте рисовать и передайте начатый рисунок соседу слева. Возьмите тот лист, который передаст сосед справа и продолжите рисовать начатую им картину. Педагогам дается возможность порисовать еще 2-3 минуты, после чего они снова передают свои рисунки. В больших группах потребуется немало времени, прежде чем все рисунки сделают полный круг. В таких случаях надо упражнение остановить после 8-10 смен или попросить передавать рисунок через одного.

## **Упражнение № 12 "Все мы чем-то похожи"**

Ведущий: Разбейтесь, пожалуйста, на группы по 4 или 5 человек. Пусть каждая группа сядет и составит список того, что объединяет ее членов. В этом списке можно написать, например: "У каждого из нас есть сестра...", "Любимый цвет каждого из нас - синий" и т. д. У вас пять минут. Победит та группа, которая найдет и запишет наибольшее количество общих черт.

## **Упражнение № 16 "Сердце коллектива"**

Ведущий: Знаете ли вы, что у каждого коллектива есть свое сердце. Я хочу, чтобы вы сейчас сделали друг другу что-нибудь приятное. Напишите свое имя на листе бумаги и сложите его. Это надо для того, чтобы каждый из вас мог потом вытянуть жребий с чьим-нибудь именем. Я

принесла большое сердце, которое и станет сердцем нашего коллектива. Придумайте дружескую приятную фразу в адрес того, чье имя вы вытянули по жребию. Возьмите маленькое сердечко и запишите на нем то, что вы придумали. Затем мы приклеим все маленькие сердечки на наше большое сердце.

Ритуал прощания «Наш дружный коллектив»

Все встают в круг, берутся за руки и поднимают их кверху, встав на носочки, как бы дотягиваясь до солнца, к хорошему, к позитивному, к успеху, к совершенству.

#### **Приложение 4.**

### **Тренинг на сплочение коллектива**

Цель тренинга: сплочение группы и построение эффективного командного взаимодействия.

Задачи тренинга:

- 1) формирование благоприятного психологического климата в группе;
- 2) развитие умения работать в команде;
- 3) сплочение группы.

#### **1. Упражнение «Смысл моего имени»**

Цель: дать возможность участникам подчеркнуть свою индивидуальность.

Время: 5 минут.

Ресурсы: нарезанные листочки бумаги, фломастеры, булавки.

Ход упражнения: Ведущий предлагает познакомиться и совершить это следующим образом: всем участникам группы необходимо сделать визитные карточки со своим тренинговым именем. Каждый вправе взять себе любое имя, которым он хочет, чтобы его называли в группе: свое настоящее, игровое, имя литературного героя, имя-образ. Затем, когда визитки готовы, всем по очереди предлагается назвать свое имя, а потом рассказать историю его происхождения.

#### **2. Упражнение «Счёт до десяти»**

Цель: прочувствовать друг друга, понять без слов и мимики.

Ход упражнения: «Сейчас по сигналу «начали» вы закроете глаза, опустите свои носы вниз и попытаетесь посчитать от одного до десяти. Но хитрость состоит в том, что считать вы будете вместе. Кто-то скажет «один», другой человек скажет «два», третий скажет «три» и так далее +. Однако в игре есть одно правило: слово должен произнести только один человек. Если два голоса скажут «четыре», счёт начинается сначала. Попробуйте понять друг друга без слов.

Обсуждение:

Что с вами происходило?

Если не получилось, то почему?

Какую стратегию вы выбрали?

#### **3. Упражнение «Путанка»**

Цель: Сплочение, улучшение взаимопонимания участников.

Ход упражнения: Все берутся за руки, стоя в кругу и начинают запутываться. Когда запутались все, и получилась одна большая «путанка», можно вообразить, что вся группа превратилась в одного огромного зверя. Теперь срочно необходимо определить, где находится его голова, а где хвост. («Кто будет головой? А кто хвостом?», – спрашивает ведущий). Когда зверь сориентировался, где его право, а где его лево, он должен научиться двигаться во все стороны, в том числе и назад. А потом, зверь должен пробежаться, и может быть даже кого-то, попавшегося по пути, «съесть»

Обсуждение: какие ощущения и эмоции испытывали при выполнении задания?

#### **4. Упражнение «Кто быстрее?»**

Цель: сплочение коллектива



Группа выполняет задания быстро и четко.

Инструкция: Постройте, используя всех игроков команды.

- квадрат;
- треугольник;
- круг;
- ромб;
- угол;
- букву;

Можно использовать некоторые усложнения, например, построить в полной тишине, с закрытыми глазами и т.д.

### **5.Упражнение «Передача»**

Необходимые материалы: не требуются.

Время: 5 минут.

Описание: участники образуют тесный круг. Затем ведущий предлагает всем положить руки на плечи друг другу и закрыть глаза. Нужно мысленно передать друг другу все возможные положительные эмоции, чувства, пожелания.

Обсуждение: обмен мнениями.

Рефлексия занятия:

Что понравилось на этом занятии?

Что вызывало трудности?

Чему способствовало проведенное занятие?

### **Упражнение «Крокодил»**

Необходимые материалы: не требуются.

Время: 5 минут.

Описание: все участники делятся на две команды, и каждая команда придумывает слово или фразу. После чего в каждой команде выбирается человек, который будет показывать загаданную фразу, чужой командой, своим. Во время объяснения запрещено, что-либо говорить и показывать на какие либо предметы, разрешено только показывать образы и части речи (рисование волнистой линии – определение). Суть игры заключается в том, чтобы быстрее разгадать фразу, чем соперники.

Обсуждение: обмен мнениями.

### **Упражнение «Аплодисменты по кругу»**

Необходимые материалы: не требуются.

Время: 5 минут.

Описание: ведущий предлагает участникам группы стать в круг. Затем он предлагает игру «Аплодисменты по кругу»: «мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам каждого участника группы похвалить аплодисментами своего соседа справа». Далее участники группы аплодируют всем и т.д.

Обсуждение: не требуется.

Рефлексия занятия:

Что понравилось на этом занятии?

Что вызывало трудности?

Чему способствовало проведенное занятие?

### **Игра «Машина с характером»**

Цель: сплочение группы.

Ход упражнения:

Вся группа должна построить воображаемую машину. Ее детали – это только сложенные и разнообразные движения и возгласы игроков. Во время игры нельзя разговаривать.

Попросите одного добровольца (игрок 1) выйти на середину круга и скажите ему: «Я хочу, чтобы сейчас ты начал выполнять какие-нибудь повторяющиеся движения. Может быть, ты хочешь попеременно вытягивать руки вверх, или поглаживать живот правой рукой, или прыгать на одной ноге. Годится любое действие, но ты должен непрерывно повторять его. Если хочешь, можешь свои движения сопровождать возгласами». Когда игрок 1 определится со своими действиями, он становится первой деталью машины. Теперь следующий доброволец может стать второй деталью. Игрок 2, со своей стороны, выполняет движения, которые дополняют действие первого игрока. Если, например, игрок 1 смотрит вверх, поглаживает себя по животу и при этом в промежутке попеременно говорит «Ах» и «Ох», то игрок 2 может встать сзади и каждый раз, когда игрок 1 говорит «Ах», разводить руками, а при заключительном «Ох» один раз подпрыгивать. Он может также встать боком к игроку 1, класть ему правую руку на голову и при этом говорить «Ау», причем для своего «Ау» выбрать момент между «Ах» и «Ох». Когда движения первых добровольцев обретут достаточную скоординированность, к ним может присоединяться третий игрок. Каждый игрок должен стать новой деталью увеличивающейся машины и пытаться сделать ее более интересной и многогранной. Каждый может выбрать себе место, где он мог бы расположиться, а также придумать свое действие и возгласы.

Когда задействованы все игроки. Вы можете позволить фантастической машине полминуты работать в выбранном группой темпе. Потом предложите, чтобы скорость работы несколько увеличилась, затем слегка замедлилась, потом начала останавливаться. В конце машина должна развалиться.

Обсуждение игры:

В какой момент вы стали деталью машины? Почему?

Как вы придумали свои действия?

Что происходило, когда ход машины ускорился или замедлялся?

Как влияло на работу то, что вам нельзя было переговариваться друг с другом?

Варианты:

Участники, разбившись по четверо или пятеро, могут изображать реально существующие механизмы, агрегаты, машины: будильник, кофемолку, мотор, планер. Игроки могут построить машину, аллегорически изображающую концептуальное понятие, например, машину любви, войны, мира и т.д.

Рефлексия:

1) что вам больше всего понравилось на занятие?

2) что бы вы хотели изменить в ходе занятия?

3) какое упражнение у вас вызвало особый интерес, а какое затруднение? почему?

4) пожелания тренеру?

## Приложение 5.

### Упражнения на сплочение коллектива

#### Упражнение «Формула моей личности».

**Цель:** знакомство участников, создание атмосферы, соответствующей целям тренинга.

**Инструкция:** «Математики склонны, все, что происходит в мире, все явления и даже предметы описывать с помощью формул. Я предлагаю на время нашего знакомства перевоплотиться в математиков и, называя свое имя, сказать формулу, которая, с Вашей точки зрения, достаточно точно описывает Вашу личность».

Это задание может вызвать значительные затруднения у некоторых участников, порой возникает недоумение, появляются вопросы, просьбы привести пример. Тренер в этих случаях ведет себя так, чтобы сохранилась неопределенность ситуации. Не стоит приводить

примеры, можно сказать, что язык математических описаний очень богат, кроме того, у каждого есть возможность создать собственный раздел математики.

### **Упражнение «Маска»**

**Ход:** «Маски издревле создавались для того, чтобы отразить какой-то образ. Ваша маска должна отражать то, что, на ваш взгляд, видят в вас ваши воспитанники, - ваши положительные и отрицательные стороны. Нарисуйте на листе овал лица, глаза, рот и, используя любые материалы, сделайте маску (20-30 минут). Необходимо придумать маске имя и монолог от ее имени.

### **Упражнение «Сильные стороны»**

**Ход:** Каждый член группы должен рассказать о своих сильных сторонах – о том, что он любит, ценит, принимает в себе, о том, что дает ему чувство внутренней уверенности в себя. Нужно избегать любых высказываний о своих недостатках.

**Упражнение «Рисунок»** (Цель: показать многообразие взглядов, при выполнении одинаковых инструкций)

Вам выдаются листы (по половине листа А 4), ваша задача - выполнять задание по инструкции ведущего молча, так, как вы его поняли, не задавая при этом дополнительных вопросов (стараться не смотреть на работу соседей)

**Инструкция:** посередине листа рисуем дерево, от дерева вправо дорожку, в верхнем углу - солнце, рядом с деревом дом, около дорожки цветы. На небе тучки.

- А теперь все разверните свои рисунки и посмотрим, что получилось.
- Одинаковые ли получились результаты? (нет)
- Как думаете, почему? Ведь инструкция для всех была одинаковая! (не было обратной связи, нельзя было уточнить задание)
- Какие ощущения испытывали при выполнении? Была ли раздражительность?
- Что хотелось сделать? (выругаться, все бросить, уточнить задание)
- Как думаете, что надо сделать для того, что бы избежать ситуации недопонимания? (Точнее и конкретнее выражать свои мысли, а для этого важно ориентироваться на собеседника, иметь обратную связь)
- Теперь сделаем это упражнение, но с использованием обратной связи. Я буду давать те же самые инструкции, но теперь вы можете задавать уточняющие вопросы.
- Сравниваем результат с образцом ведущего.
- Есть ли разница между выполнениями 1 и 2 - го образца рисунка.
- Ощущения после выполнения 2го рисунка? Сложнее или проще было? (проще, т.к можно было задавать уточняющие вопросы)
- Какие выводы можно сделать по результатам этого упражнения? (важно ориентироваться на собеседника, его уровень, опыт; важно не то, что говоришь, а то что услышали, должна быть четкая организация речевого сообщения)

### **Упражнение «Паровозик»**

(Цель: развитие групповой сплоченности коллектива; развитие коммуникативных способностей; невербальное общение; помощь педагогам в налаживании эффективного взаимодействия с окружающими)

Ведущий разбивает группу на тройки, в каждой тройке есть паровоз, пассажир и машинист. Паровоз находится впереди и идет первым с вытянутыми вперед руками, пассажир становится за ним в серединку и передает управление; машинист замыкает триаду, держит пассажира за плечи и управляет всем поездом.

**Инструкция:** У пассажира и паровоза закрыты глаза. Машинист направляет свой паровоз (обходит препятствия) так, чтобы не получилось столкновений с другими поездами и

препятствиями. Говорить во время упражнения никому нельзя, вы должны «слушать» телесные команды машиниста.

Когда группы сформированы поменять местами роли.

Машинисты переходят в другую тройку на роль паровозов или пассажиров, а паровозы и пассажиры могут перейти на роль машинистов.

*Задача ведущего - расставлять препятствия, следить за техникой безопасности.*

Во время упражнения дается сигнал – меняются тройками и ролями паровоз, машинист и пассажир.

**Итог:** При обсуждении акцент ставится на том, насколько было спокойно в роли паровоза, который идет первым, но не знает в какую сторону (у него завязаны глаза, как и у пассажира), насколько можешь доверять машинисту и «пассажиру». Как это было – быть в роли паровоза, пассажира, машиниста?

- Каковы ваши ощущения? Чего не хватало?

- Уютно ли вы чувствовали себя в каждой из ролей?

- Кто чувствовал себя комфортно в роли паровоза, машиниста, пассажира? (выслушать ответы участников)

Цель: проследить свои ощущения, проанализировать их в ситуациях, где требуется проявить доверие к другому человеку.

**Вывод ведущего:** те, кто хорошо себя чувствовал в роли машиниста – у того существуют задатки лидера. Все люди разные, кто - то готов вести группу, а кто-то более комфортно чувствует себя в роли ведомого. Многое зависит от того, кто рядом – доверяете ли вы этому человеку. Обратите внимание на то, что самое сложное – вести «паровоз с пассажиром» - так же и руководитель чувствует ответственность за свою команду.

### **Упражнение: «Рисуем себя»**

Инструкция: предлагаю вам нарисовать себя, но нарисовать необычно.

Это может быть ассоциация с растением, животным, насекомым.

Главное правило: рисунок должен отражать самые яркие черты характера. И постараться рисовать так чтобы другие члены коллектива не видели ваш рисунок. Затем по рисункам друг друга педагоги пытаются угадать, кто именно нарисован на том или ином рисунке.

### **Игра: «Передача предметов по кругу»**

Цель: обмен настроениями, чувств по кругу.

Ведущий: Сейчас я предлагаю передать по кругу из рук в руки разные предметы. Вам необходимо мимикой передать этот предмет:

- цветок;

- горячую картошку;

- грязь;

- маленькую бусинку.

В конце по кругу объяснить свои ощущения, что было приятно брать в руки, а что нет.

### **Упражнение «Волшебный ключик»**

Ведущий: Все участники образуют круг. Нам необходимо пропустить этот ключик с веревкой через каждого участника. Таким образом, чтобы вся команда была связана. Можно обвязать любой участок своего тела (рука, нога,...).

А теперь попробуем сделать все вместе, одновременно:

- один шаг к окошку,

- наклон вперед,

- один шаг к двери.

«С помощью этого ключика мы оказались связаны одной нитью. Он будет находиться у нас в учреждении и напоминать о том, что теперь мы одна команда».

### Упражнение «Моечная машина»

(цель: сплочение коллектива, снятие физического и нервного напряжения).

Все участники становятся в две шеренги лицом друг к другу. Первый человек становится «машиной», последний – «сушилкой». «Машина» проходит между шеренгами, все ее моют, поглаживают, бережно и аккуратно потирают. «Сушилка» должна его высушить – обнять. Прошедший «мойку» становятся «сушилкой», с начала шеренги идет следующая «машина». В роли «машины» должны побывать все участники группы.

### Приложение 6.

#### Изучение психологического климата коллектива

«Уважаемые товарищи! Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные ниже свойства психологического климата в вашей группе, выставив ту оценку, которая, по вашему мнению, соответствует истине». Оценки: 3 - свойство проявляется в группе всегда;

2 - свойство проявляется в большинстве случаев;

1 - свойство проявляется редко;

0 - проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

| №  | Свойства психологического климата А                                                                   | Оценка  | Свойства психологического климата В                                                                       |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения                                                     | 3210123 | Преобладает подавленное настроение                                                                        |
| 2  | Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии                                                    | 3210123 | Конфликтность в отношениях, антипатия                                                                     |
| 3  | В отношениях между группировками внутри вашего коллектива существует взаимное расположение, понимание | 3210123 | Группировки конфликтуют между собой                                                                       |
| 4  | Членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности                  | 3210123 | Проявляют к более тесному общению безразличие, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности |
| 5  | Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов группы             | 3210123 | Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство                      |
| 6  | С уважением относятся к мнению других                                                                 | 3210123 | Каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению товарищей                                          |
| 7  | Достижения и неудачи группы переживаются как собственные                                              | 3210123 | Достижения и неудачи группы не находят отклика у ее членов                                                |
| 8  | В трудные дни для группы происходит эмоциональное единение: «один за всех и все за одного»            | 3210123 | В трудные дни группа «раскисает»: растерянность, ссоры, взаимные обвинения                                |
| 9  | Чувство гордости за группу, если ее отмечает руководство                                              | 3210123 | К похвалам и поощрениям группы относятся равнодушно                                                       |
| 10 | Группа активна, полна энергии                                                                         | 3210123 | Группа инертна, пассивна                                                                                  |
| 11 | Участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе                  | 3210123 | Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность                                         |
| 12 | В группе существует справедливое отношение ко всем членам,                                            | 3210123 | Группа заметно разделяется на «привилегированных» и                                                       |

|    |                                                                    |         |                                                                               |
|----|--------------------------------------------------------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------|
|    | поддерживают слабых, выступают в их защиту                         |         | «пренебрегаемых», пренебрежительное отношение к слабым                        |
| 13 | Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно | 3210123 | Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах |

**Подсчет итогов.** Сложить оценки левой стороны в вопросах 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 - сумма А; сложить оценки правой стороны во всех вопросах - сумма В; найти разницу  $C = A - B$ . Если С равно нулю или имеет отрицательную величину, то имеем ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения индивида. С более 25, то психологический климат благоприятен. Если С менее 25 - климат неустойчиво благоприятен.

.