**Управление образования и науки Липецкой области**

Государственное (областное) бюджетное учреждение

Центр развития семейных форм устройства, социализации детей,

оставшихся без попечения родителей, и профилактики

 социального сиротства

 «СемьЯ»

Автор – составитель:

социальный педагог

Татьянина О. Н.

Липецк – 2022

**Цель:** создание условий для формирования и усиления общего командного духа, повышение коммуникативной компетентности и эффективности взаимодействия членов коллектива.

**Задачи:**

- формирование навыков работы в команде;

- обучение приемам выработки общей стратегии;

- развитие ответственности и вклада каждого участника в решении общих задач;

- снятие эмоционально-психологического напряжения

- получение эмоционального и физического удовольствия от результатов общей работы.

**Прогнозируемые результаты:**

- повышение уровня коммуникации;

- улучшение взаимодействия между сотрудниками;

- увеличение скорости принятия командного решения;

- умение разрешать спорные ситуации.

- формирование позитивного взгляда на возможности команды.

**Ход тренинга.**

**1. Приветствие.**

**Цель:** выработка доверия у участников друг к другу, позитивный настрой на дальнейшую работу.

Здравствуйте. Предлагаю вам начать нашу встречу с чего-нибудь теплого, доброго и светлого. Но теплое и светлое само по себе не появляется, его делают люди. И если вы хотите привнести это в свою жизнь, то вам нужно хоть что-нибудь для этого сделать. На этот счет существует одна притча.

*Жил-был один Монах. И в течение большей части своей жизни он пытался выяснить, чем отличается Ад от Рая. На эту тему он размышлял днями и ночами. И в одну ночь, когда он заснул во время своих мучительных раздумий, ему приснилось, что он попал в Ад. Осмотрелся он кругом и видит: сидят люди перед котлами с едой. Но какие-то изможденные и голодные. Присмотрелся он получше - у каждого в руках ложка с длинню-ю- ю-ющей ручкой. Черпануть из котла они могут, а в рот никак не попадут. Вдруг к нему подбегает местный служащий (судя по всему, Черт) и кричит: - Быстрее, а то ты опоздаешь на поезд, идущий в Рай. Приехал Человек в Рай. И что же он видит?! Та же картина, что и в Аду. Котлы с едой, люди с ложками с длинню-ю-ю-ющими ручками. Но все веселые и сытые. Присмотрелся человек - а здесь люди этими же ложками кормят друг друга.*

*Всем нам хочется, что бы у нас в жизни было больше светлого, теплого, доброго. Но для того, что бы это появилось, нужно что-то сделать. То есть сейчас, у вас есть замечательная возможность поделиться чем-то теплым, светлым и радостным. Это означает, что вы имеете полное право подойти к любому, и не только одному, человеку и сказать и сделать так, чтобы у него в душе появились эти тепло и свет. А он вам может на это ответить. И я надеюсь, что таких встреч будет как можно больше*.

***Обсуждение****:* Количество встреч и испытываемые эмоции.

**2. Актуализация темы тренинга.**

**Цель:** ознакомить участников с темой и целью работы, знакомство с составляющей корпоративной культуры - тимбилдингом.

***Тимбилдинг*** (англ. Team building - построение команды), или командообразование. В наше время тимбилдинг является одной из перспективных моделей корпоративного

управления, обеспечивает полноценное развитие коллектива, и является одним из наиболее эффективных инструментов управления персоналом.

Целью нашего занятия является создание модели эффективной команды, формирование и усиление командного духа, принятие особенностей друг друга, получение навыков совместной работы и обучение приемам выработки общей стратегии!

**3. Упражнение «Играем по правилам»**

**Цель:** ознакомление участников группы с правилами работы.

Группам предлагается принять некоторые правила поведения и общения во время занятия.

*Правила:*

- Уважать друг друга;

- Проявлять активность;

- Правило «одного микрофона» (все молчат, когда кто-то говорит)

- Уважать говорящего и отведенное для тренинга время (не отходить от темы, соблюдать утвержденный регламент)

- Я-высказывания (говорить только от своего имени: «Мне не нравится ..,» «Я не могу ...», «Я не хотел бы ...» и т.п.);

- Правило - **соблюдать правила.**

**4. Упражнение «Имена и качества»**

**Цель:** знакомство участников

Время: 3 минуты в зависимости от размеров группы.

*Размер группы. 4 –20 человек.*

*Участники тренинга сидят в общем кругу. Первый участник представляется и называет любое качество, которое начинается с той же буквы, что и его имя. Например: «Я Виктор – веселый».*

*Второй участник повторяет то, что сказал первый, и добавляет информацию о себе: «Это Виктор – веселый, а я Александр – активный».*

*Каждый последующий участник повторяет все, что сказали до него, и добавляет информацию о себе.*

*Обсуждение. Не требуется.*

*Примечание. Лучше не просить участников назвать свое качество, так как обычно в начале тренинга они еще скованны и могут говорить: «Ну, я не знаю, какой я!», поэтому лучше попросить их назвать любое абстрактное качество. Также и в этом упражнении, и в следующих, построенных по принципу «снежного кома», где участникам нужно вспомнить информацию, которую сказали до них, многие опасаются, что не вспомнят, что говорили другие, особенно если уже высказалась большая часть группы. В этом случае нужно пояснить, что группа обязательно их поддержит и подскажет, если они вдруг забудут что-то.*

**5.Упражнение «Вампиры»**

Цель: создание комфортной атмосферы; снижение тревоги; создание общегруппового взаимодействия через двигательную активность; внедрение норм взаимовыручки. Запоминание имён.

Время. 10 минут

 *Члены группы встают и равномерно полукругом распределяются в пространстве. Один из членов группы – водящий. Он вампир. Водящий стоит напротив членов группы на некотором расстоянии. Водящий должен взглядом выбрать жертву и двигаться к ней, чтобы дотронуться и сделать ее вампиром. Выбранная жертва может спастись. Она должна найти взглядом любого члена группы, чтобы он назвал имя жертвы. Тогда она будет спасена, вампир вернется на свое место (напротив членов группы) и начнет игру заново. Если не успели произнести имя до того, как вампир дотронулся до жертвы, то жертва становится вампиром, а вампир присоединяется к остальным членам группы. Если имя назвал кто-то другой или несколько человек, то жертва также становится вампиром, а вампир присоединяется к остальным членам группы.*

*Через некоторое время игру можно усложнить, введя двух вампиров. Тогда два водящих будут одновременно двигаться к двум жертвам, стоящим в полукруге. Далее игра проходит по тем же правилам.*

*Анализ. Тренер задает членам группы следующие вопросы:*

*Что было сложного в этой игре?*

*Какие приемы взаимовыручки придумала группа, чтобы спастись от вампира?*

*Какое настроение создала игра?*

**6. Упражнение «Десять фактов о нас»**

**Цель:** создание условий для участников ощутить себя единой командой

Материалы: Листы формата А4, карандаш.

Время. 10-15 минут.

Размер группы. 12-30 человек.

Процедура:

1. Участники разбиваются на пары. Парам нужно найти и записать за 3 минуты 10 фактов, которые их объединяют. Например: "Мы оба из Воронежа", Мы оба любим готовить» и т. д.

2. После этого пары объединяются в четверки, которым нужно найти 10 фактов общих уже для всей четверки.

3. После того как эти факты записаны, вся команда объединяется вместе и находит 10 фактов, общих уже для всей команды.

**Обсуждение**. Можно подчеркнуть, как много в нас общего, подчеркнуть, что в команде собрались не случайные люди, и все мы оказались здесь потому, что нас что-то объединяет. После этого упражнения можно перейти к обсуждению совместных ценностей команды или к формулировке её миссии.

**7. Упражнение «Закон гармонии».**

Материал: листы бумаги, карандаши.

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

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

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

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

**8.Упражнение «Необитаемый остров».**

***«***Ваша группа летела на ковре-самолете и случайно попала неизвестно куда. Оказалось, что это необитаемый остров, представляющий собой высоко поднятое над морем плато, имеющий обрывистые скалистые берега и узкую полоску земли внизу, на побережье. На плато есть деревья, животные, пресная вода, то есть условия для жизни. На побережье нет ничего. Поэтому на острове. Поделиться, обменяться предметами с другими участниками потом тоже будет нельзя. Составьте список тех предметов, которые вы хотели бы взять из пещеры.

После выполнения этой части задания задание будет следующее: «У каждого из вас есть по 10 предметов, однако ситуация такова, что вся группа может унести из пещеры только 10 предметов. В течение нескольких минут вы должны посоветоваться между собой и составить единый, общегрупповой список.

***Обсуждение:*** Удалось ли участникам группы договорится?

 Если нет, то почему? Какие формы взаимодействия в группе способствовали достижению результата, а какие препятствовали?

Был ли в дискуссии лидер?

Назначили его сознательно или он проявил себя сам?

В процессе осуждения можно выйти на алгоритм принятия решения.

**9. Упражнение «Дом».**

Разделитесь на 2 команды. «Каждая команда должна стать полноценным домом. Каждый человек должен выбрать, кем он будет в этом доме – дверью, стеной, а может быть обоями или предметом мебели, цветком или телевизором? Выбор за Вами. Но не забывайте, что Вы должны быть полноценным и функциональным домом. В течение нескольких минут постройте свой дом! Можно общаться между собой».

***Обсуждение:*** Как проходило обсуждение в командах? Сразу ли Вы смогли определить свою роль в «доме»? Почему Вы выбрали именно эту роль? Я думаю, Вы все поняли, что каждая часть Вашего «дома» важна и нужна в нем, каждая несет свою определенную функцию, без которой дом не может быть полноценным.

**Точно так же как предметы в доме, каждый человечек является важным звеном в команде. Давайте поговорим о том, что такое команда.**

***ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ БЛОК:***

**Определение команды.**

***Команда*** – форма взаимодействия, в которой проявляется «синергетический эффект». За счет взаимодополнения, принятия ответственности за общий результат, открытости при обмене ресурсами становится возможным результат, не доступный при других видах взаимодействия. В этом случае 10 человек, обладающих 10-ю единицами энергии каждый, способны совершить полезной работы на 130 единиц. 10\*10=130

При таком взаимодействии нет потерь на межличностные конфликты, на выяснение функциональной ответственности, дополнительное стимулирование к деятельности, при этом начинается волшебство командного духа и формируется настоящая корпоративная культура. Такому виду взаимодействия характерна философия «Я выиграю, тогда, когда выиграешь ты», «Я выиграю, когда мы все выиграем».

*«Группа с четко очерченным составом людей (обязательно членов организации), дифференциацией ролей между ними, перед которой организацией поставлена конкретная задача» . Хакман, 1987*

*Группа, выполняющая определенные задания в организации. Гайда, 1991*

*Естественное объединение людей небольшого размера, цель которого – какая-то совместная деятельность. Робинс & Финли, 2005*

*Пространство, где у людей есть возможность начинать и доводить до конца великие дела. Питерс, 2003*

**10. Упражнение «Связующая нить».**

Материалы: моток прочных толстых нитей.

Встаньте в круг на расстоянии вытянутых рук и закройте глаза. Сейчас я рассажу вам историю:

*Много лет назад на земле жил мудрец, который долгие годы провел сначала в путешествиях по всем удивительным городам, а затем посвятил годы размышлениям о сущности человеческой. И сплел мудрец длинную тончайшую нить. Задумал он обойти добрых сердцем людей и связать их этой чудесной тончайшей нитью.*

Ведущий рассказывает историю и обходит участников, вкладывая каждому в руки нить. На последнем участнике ведущий отрезает нить и завязывает концы. Таким образом, нить образует замкнутый круг.

*Воистину, нить была уникальна. Гладкая, тонкая, она была совершенно незаметна для человека, но, несмотря на это, влияла на его взаимоотношения с другими людьми. Те, кому мудрец передал чудесную нить, стали добрее, спокойнее, терпеливее. Они стали более внимательно относиться друг к другу, стремились понять мысли и чувства ближнего. Иногда они спорили, но, о чудо, нить натягивалась, но не рвалась. Иногда они ссорились, и нить разрывалась, но при примирении оборванные концы нити связывались вновь. Только узелок напоминал о прошлой ссоре. Что сделали люди с подарком мудреца? Кто-то бережно берег, передавая её тайну из поколения в поколение. Кто-то, не ощущая присутствия нити, оставлял на ней множество узелков, да и характер его постепенно становился «узловатым». Но, главное, у каждого появилась способность протягивать нити к тем, кого он считал близкими и друзьями, соратниками и партнерами. Сейчас вы ощущаете в своих руках чудесную нить, подарок мудреца. Давайте проверим, что может произойти, если каждый потянет её на себя. Она натянется, и будет резать руки. Такие отношения называются натянутыми. А если кто-то потянет нить на себя, а кто-то не станет это делать. Равновесие круга нарушится. Кто-то будет чувствовать более устойчиво. О таких ситуациях говорят: «Он тянет одеяло он себя». Некоторые люди предпочитают надевать эту нить себе на шею. Хотите попробовать? Ощутили, как больно нить режет шею? В подобных ситуациях говорят: «Посадил себе на шею». Разные эксперименты можно проводить с этой нитью. Многие люди даже посвящают этому целую жизнь. Натянут, разорвут, завяжут узел, наденут на шею или вообще отпустят.*

*Давайте сейчас найдем такое положение и натяжение нити, которое для всех нас будет наиболее удобным. И запомним это состояние каждой клеточкой своего тела.*

***Обсуждение:*** Каковы были ваши впечатления от соприкосновения с чудесной нитью, подарком мудреца? Что было легко, что трудно в этой игре? Чему эта игра может научить команду? Ощущение невидимой связи помогает установить доверительные отношения в команде, комфортность взаимоотношений зависит от того, в каком состоянии находится нить: натянутом или свободном. Экспериментируя с натяжением нити, мы символически проживали различные типы взаимоотношений друг с другом. Главное, не смотря ни на что, уметь восстанавливать комфортное состояние нити.

**11. Завершение тренинга.**

**12. Рефлексия. Шеринг.**

Ну что ж наш тренинг подошел к концу. Мне хочется поблагодарить каждого из вас за активное участие и желание взаимодействовать. Желаю вам успехов в вашей трудовой деятельности.

**Литература:**

1. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. М. Изд-во «Ось-89», 2001.

2. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения/ Пер. с нем. — М.: Генезис, 2003. — 400 с.

3. <http://xn--62-7lcp5a.xn--p1ai/wp-content/uploads/2020/10/%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BD%D0%B3-%D0%BD%D0%B0-%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5.pdf>