



**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
муниципального образования город Краснодар
«Детский сад комбинированного вида №35 «Светофорик»**

Конькова Оксана Викторовна

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

**«Инновационные методы работы старшего воспитателя
с педагогами ДОО»**



2024 г.



Конькова О.В. «Инновационные методы работы старшего воспитателя с педагогами ДОО»: методическая разработка. – Краснодар, 2024. – 18 с.

Рецензент:

Самоходкина Л.Г., старший преподаватель ФГБОУ ВО КГУФКСТ

Методическая разработка адресована старшим воспитателям и методистам ДОО и составлена с целью оказания методической помощи данной категории сотрудников ДОО для повышения результативности работы по сплочению коллектива педагогов, а так же повышению их мотивации, развитие коммуникативных навыков, эмоциональной устойчивости, уверенности в себе, доброжелательного отношения друг к другу.

В разработке речь пойдет о сплочении педагогического коллектива с целью повышения результативности совместной работы, в процессе выполнения практических и творческих занятий в активных формах. Издание адресовано старшим воспитателям, методистам и педагогам – психологом ДОО.

Методическая разработка состоит из теоретического обоснования тимбилдинга – как инновационного метода работы с педагогическим коллективом, для его сплочения и улучшения качества микроклимата в организации, и приложения с перечнем упражнений.

© МБДОУ Детский сад № 35

© Конькова О.В.



Содержание

Пояснительная записка	4
1. Педагогическое обоснование применения коллективных форм взаимодействия для сплочения коллектива	6
2. Влияние психологического микроклимата на деятельность педагогов ДОУ	8
3. Особенности инновационных методов работы с педагогами ДОУ	10
Заключение	13
Список использованной литературы	14
Приложение 1 «Упражнения, направленные на сплочение коллектива, формирование единой команды»	15
Приложение 2 «Сценарии тренингов»	19
Приложение 3 «Сценарии деловой игры»	28



Пояснительная записка

Современный, быстро меняющийся мир предъявляет все более высокие требования к человеку. Хочешь быть успешным — меняйся вместе с миром, подстраивайся под новые требования и ожидания социума. Кому, как не педагогам любого уровня необходимо постоянно развиваться и совершенствовать свой профессионализм, ведь с одной стороны им необходимо соответствовать все повышающимся требованиям, с другой стороны — их задача заключается в подготовке новых членов социума, способных к непрерывному образованию и замотивированных на это.

Это, несомненно, выдвигает на первый план необходимость поиска и внедрения в практику современных педагогических технологий, стимулирующих образовательную и творческую активность педагогов. Достижения данных требований невозможно без осознания своей высокой педагогической ответственности, без постоянного обновления знаний, практических умений в процессе повышении квалификации, самообразования и самосовершенствования. Поэтому образовательные организации должны отличаться своей уникальной, вариативной, саморазвивающейся системой работы с педагогическим коллективом, способной формировать образовательное пространство своей организации. Очень важно, чтобы в ней было объединение специалистов, педагогов, способных и готовых к системным изменениям в образовательном процессе, обладающих навыками целеполагания, планирования, проектирования, командной работы.

Формирование педагогической команды сегодня представляет собой одну из социальных технологий в образовании и является своеобразным механизмом психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в условиях внедрения ФГО ДО и ФОП ДО.

Цель: создание условий сплочения коллектива, объединенного общими целями и мотивами.

задачи:

- развитие у педагогов способности разбираться в своих чувствах и умениях адекватно оценивать эмоциональные состояния других людей;
- осознание каждым участником своей роли, функции в жизни и в коллективе;
- повысить коммуникативные навыки педагогов.



Педагогическое обоснование применения коллективных форм взаимодействия для сплочения коллектива.

Повышение уровня мастерства педагогов — приоритетное направление деятельности работы старшего воспитателя, которая занимает особое место в системе управления педагогическим процессом в ДОУ, и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности.

Постоянная связь содержания работы старшего воспитателя с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время эта работа должна носить опережающий характер и отвечать за развитие и совершенствование всей работы с детьми, в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке.

Особенность работы с педагогическим коллективом, в основном состоящим из женщин, со своим, зачастую уже сложившимся творческим педагогическим почерком, требует от старшего воспитателя умения найти подход к каждому из них, учитывая их сильные и слабые стороны, позволяет создать команду сплоченных единомышленников. Только в этом случае возможно создать сплоченный коллектив и достичь поставленных целей.

Одним из продуктивных способов реализации создания такой команды педагогов, является использование тренинговых мероприятий, которые позволяют в благоприятной психологической атмосфере выявлять сильные и слабые стороны каждого участника, обеспечивать возможность высказаться о том, что устраивает и не устраивает во взаимодействии друг с другом, формулировать перспективы развития ДОУ в целом и каждого участника в отдельности, преодолевать барьер недоверия к коллегам и администрации ДОУ, спланироваться в единую команду.

В командной работе резко возрастает роль личностей, осуществляющих трудовой процесс. От квалификации педагогов, деловой активности, умения взаимодействовать между собой и достигать социально значимого результата зависят судьбы детей, родителей, сотрудников и перспективы развития всего учреждения. Одним из наиболее востребованных личных качеств, наряду с профессионализмом, является способность действовать в команде. Ключевым фактором эффективной работы команды является способность каждого ее члена «работать на результат» и уважать мнения всех сотрудников.



Влияние психологического микроклимата на деятельность педагогов ДОУ

Сплоченность педагогического коллектива, как фактор психологического микроклимата в дошкольной образовательной организации оказывает влияние на субъективное благополучие личности педагога, его успехи, на взгляды и деятельность воспитанника.

По мнению известного российского психолога Б.Д. Парыгина, понятие «морально-психологический климат коллектива» отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения в коллективе, связанный с удовлетворением условиями жизнедеятельности, стилем управления и другими факторами.

На формирование морально-психологического микроклимата оказывают большое влияние такие факторы, как психологическая совместимость коллектива, организация совместной деятельности, удовлетворенность работой, характер выполняемой деятельности, характер коммуникаций, информированность коллектива и другие. С помощью грамотно организованной методической работы можно регулировать и влиять на морально-психологический микроклимат с учетом данных факторов.

Методическая работа в учреждении дошкольного образования представляет собой систему взаимосвязанных мер, направленных не только на повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов, но и на поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.

Формирование сплоченности в коллективе зависит от группового взаимодействия и успехов в нем, общих целей и взаимной симпатии между педагогами в коллективе. Сформировавшись, групповая сплоченность может оказать существенное влияние на положительный микроклимат в коллективе, где каждый педагог чувствует себя членом единой, дружной команды.

Формирование сплоченного коллектива – процесс довольно долгий. И в функциональные обязанности старшего воспитателя входит развитие сплоченности коллектива путем создания условий для активной деятельности участников педагогического процесса. Ведь не зря народная мудрость гласит: «Скажите мне — и я забуду, покажите мне — и я, может быть, запомню, сделайте вместе со мной — и я пойму».

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



Особенности инновационных методов работы с педагогами ДОУ

Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Поэтому для повышения педагогических компетенций используются различные инновационные методы и интерактивные формы работы, такие как: творческие группы, брифинги, дискуссии, круглые столы, технологии игрового моделирования (деловые игры, ролевые игры, имитационные игры, тренинги), педагогический ринг, мастер-классы, и др.

Но все эти методы могут не помочь достичь поставленной цели, если коллектив не будет сплочен, а педагоги уметь организованно сотрудничать друг с другом. Именно поэтому одной из основных управленческих задач является сплочение коллектива и создание у сотрудников уверенности в том, что они будут в собственном учреждении окружены, если не друзьями, то близкими по духу людьми.

Одним из методов для сплочения педагогического коллектива нами был выбрана технология тимбилдинга.

Тимбилдинг (англ. Teambuilding) – построение команды, термин, обычно используемый в контексте бизнеса и применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды.

Еще тимбилдинг можно назвать командообразованием. И действительно: основной целью организации тимбилдинга является сплочение сотрудников, раскрепощение и неформальное дружеское общение, совместные переживания, новые ощущения и, наконец, возможность

ненадолго отойти от привычного, традиционного общения, надоевшего хода проведения занятий.

Другими словами, тимбилдинг – это комплекс мероприятий, которые направлены на сплочение команды путем совместного активного отдыха, подвижных спортивных игр, коллективных развлекательных программ, тренингов и прочего.

Главные цели и задачи тимбилдинга заключаются в:

- создании чувства единства коллектива, организованности и сплоченности;
- замене у участников чувства конкуренции на чувство сотрудничества;
- обучении эффективному взаимодействию между членами коллектива (взрослых или детского объединения);
- выработке доверия и понимания в команде;
- сплочении команды, выводе «командного духа» на новый уровень;
- укреплении горизонтальных связей в коллективе;
- повышении мотивации деятельности;
- укреплении авторитета руководителя команды;
- психологической разгрузке участников процесса;
- усилении креативности.

Виды тимбилдинга:

Творческий тимбилдинг

- подразумевает под собой различные объединения для подготовки и проведения творческих проектов, от создания музыкальных групп до рисования картин и постановки спектаклей.

Например, участники могут поставить пьесу или спектакль по мотивам известного произведения. Для максимального перевоплощения в

роль, потребуются костюмы и реквизит для воссоздания соответствующей обстановки на сцене.

Одной из форм проведения творческого тимбилдинга является коллективное создание картин – Арт-тимбилдинг.

Интеллектуальный тимбилдинг

- мозговые штурмы, викторины, квесты и другие интеллектуальные игры

Социально-экологический тимбилдинг

- подразумевает субботники и благотворительные акции.

К примеру, сотрудники могут заняться облагораживанием участков, посадкой деревьев и другими социально-полезными работами.

Спортивный тимбилдинг,

Предполагает игры в команде: футбол, эстафеты, подвижные квесты, полосы препятствий, а также может включать такие игры, как волейбол, пейнтбол, лазертаг и т. п.

Психологические тимбилдинги

- подразумевают тестирование, выполнение заданий, связанных с психологией.

Такой вид тимбилдинга позволяет выявить неформальных лидеров в команде и понять роль каждого участника в коллективе путем создания непринужденной атмосферы. В ходе таких мероприятий формируются навыки правильного общения и умение находить компромисс.

Корпоративный тимбилдинг

Очень распространен в настоящее время. Этот вид тимбилдинга дает возможность увидеть друг друга в неформальной обстановке.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно сделать вывод, что технология тимбилдинга – форма результативной групповой деятельности, способствующая стабилизации микроклимата, активизации поиска рациональных идей, развитию инициативы и творческого потенциала и повышению деятельности организации в целом.

Это хорошая возможность получить знания и в безопасных «лабораторных» условиях попробовать себя в разных командных ролях. Создать высокоэффективную команду нелегко. Эта работа требует времени и упорства.



СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Безрукова Е.Ю., Блинова Ю.В., Лямин А.В., Жуков Ю.М. Командообразование в режиме реального времени //Справочник кадровика. 2002. 2.
2. Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т. Технология создания команды. - СПб.: Издательство "Речь", 2002 - 224 с.



ПРИЛОЖЕНИЕ 1

По каждому из перечисленных видов тимбилдинга были подготовлены и проведены упражнения:

интеллектуальный тимбилдинг

«Круг-треугольник-квадрат-спираль»

Количество игроков: 12+

Цель: эмоциональная разгрузка участников, улучшение деятельности своей команды.

Инвентарь: круг, квадрат, треугольник и спираль.

Описание: Ведущий размещает перед участниками круг, квадрат, треугольник и спираль. Каждого участника он просит выбрать фигуру, которая ему больше всего нравится и подойти к ней. После этого участники объединяются в мини-группы согласно той фигуре, которую они выбрали. Мини-группы получают задание сформулировать факторы эффективности деятельности команды согласно своим геометрическим фигурам. Квадрат – что помогает поддерживать порядок и структуру. Треугольник – что помогает достигать результатов. Круг – что помогает команде поддерживать хорошие человеческие отношения. Спираль – что помогает быть творческим и создавать новые идеи.

Мини-группам дается 5 – 10 минут на подготовку. После этого один участник от каждой группы выступает и рассказывает всем идеи своей группы.

«Кто быстрее?»

Количество игроков: 12+

Цель: сплочение коллектива.

Материал: карточки с изображением (квадрат, треугольник, круг, ромб, буквы)

Описание: Участники делятся на две команды. Ведущий предлагает капитану выбрать карточку. Капитан показывает карточку команде и по сигналу группа должна быстро, без слов, построить, используя всех игроков команды, что изображено на карточке. Упражнение проходит на время.

«Очередь»

Количество игроков: 5+

Цель: сплочение команды, умение действовать сообща.

Материал: повязки на глаза, номера

Описание: Ведущий завязывает участникам глаза. Затем подходит к каждому участнику прикрепляет номер и простукивает определенное число по руке. Когда все игроки получили свой номер, ведущий дает сигнал начала игры. Задача — без слов выстроиться в очередь так, чтобы каждый участник занял свое порядковое место. Если игроков много, можно сформировать несколько команд и устроить соревнования на скорость.

творческий тимбилдинг

Упражнение «Эмпайр стейт билдинг»

Количество игроков: 5+

Цель: Развивать умения действовать слажено.

Материалы: маркеры или фломастеры, листы формата А3.

Описание: командам даются разные задания, а именно:

- Нарисовать здание в 10 этажей.
- Контур здания должен быть фиолетового цвета.
- Окон здания должно быть по 2 на каждый этаж.
- На здании должен развиваться синий флаг ...и так далее.

Карточек должно быть столько же, сколько и участников. Если участников слишком много, то их можно разбить на группы, тогда понадобится меньше карточек. Каждому участнику раздается по карточке. Его задача молча нарисовать то, что ему выпало. Между собой участники тоже не

разговаривают. Все участники группы рисуют одновременно. В конце сравниваются точность исполнения заданий.

Древо успехов

Количество игроков: 5+

Цель: Развивать умения действовать слажено.

Материалы: небольшой горшок для цветов (без дырки в дне) или ящик; песок; несколько крупных камней (можно щебень); сухая прочная ветка для ствола дерева; сухие веточки, «зимние цветы», другие природные материалы, из которых можно сделать ветки дерева; цветная бумага или картон; пластилин; прозрачный скотч; ножницы; разноцветные короткие (не более 10 см) тесемки или нити.

Описание: ведущий просит участников игры выложить в круг все приготовленные материалы, и рассказывает вводную историю:

«Согласно легенде, в мире существуют чудесные деревья, приносящие удачу и исполняющие желания. Многие храбрецы пытались найти их, но возвращались ни с чем. Тогда они объявили историю о чудесных деревьях выдумкой и перестали искать их. Но люди так хотели верить в эту легенду! Поэтому они наделяли обычные деревья особыми способностями, веря, что те принесут им удачу. А чтобы закрепить свое желание, люди привязывали к деревьям кусочки ткани. Но вскоре выяснилось, что многие деревья от этого гибнут. То ли узелки оказывались слишком крепкими, и это мешало течь древесным сокам; то ли желания людей были такими неумными, что дерево не справлялось с ними... Стремясь быстрее реализовать свои желания, люди пропустили главный секрет легенды, который гласил: "И древо сие человек сам делает, а питает его успехами и достижениями своими". Наверное, эта фраза была слишком мудреной, чтобы увидеть в ней ключ к разгадке...

Так или иначе, но сейчас мы сможем сделать то чудесное дерево сами. Для этого мы возьмем ящик, наполним его песком, воткнем туда ветвь, которая будет стволом нашего дерева, и укрепим ствол камнями. Потом мы возьмем пластилин и скотч и будем привязывать к стволу ветви, украшая их

листочками или цветами из разноцветной бумаги, если это необходимо. Так у нас получится общее дерево».

Когда дерево будет готово, ведущий берет в руки разноцветные тесемки и продолжает:

«Это общее дерево успехов. Давайте сейчас вспомним все ваши общие успехи и достижения. Каждая тесемка будет символизировать названную вами общую победу. Вы вспоминаете о каком-то достижении, берете тесемку, еще раз громко называете это достижение и завязываете тесемку на дерево».

социально-экологический тимбилдинг

экологическая акция «Собери макулатуру – спаси дерево»

В ходе экологической акции «Собери макулатуру – спаси дерево» сотрудники ДООУ и сами собирали макулатуру, и подключали для участия в акции родителей воспитанников ДООУ.

Все упражнения по **психологическому виду** тимбилдингу с педагогическим коллективом ДООУ подбирала и проводила педагог – психолог.

Сценарий тренинга для педагогов на командообразование №1

Здравствуйте коллеги. Рассаживайтесь пожалуйста. Мы начнем наш тренинг. Основная наша тема повышение эффективности системы взаимодействия среди педагогов и командное взаимодействие во всех его проявлениях. Девиз сегодняшнего тренинга: «Я – главный член команды!»

Предлагаю отключить мобильный телефон, либо поставить их на беззвучный режим. Если вам всё-таки необходимо ответить на звонок, то прошу, тихонько покиньте аудиторию и потом возвращайтесь, стараясь не отвлекать остальных участников нашего тренинга.

У нас действует несколько простых правил:

Правило активности. Все участники принимают активное участие в обсуждениях, выполнении заданий. Предупредите участников, что от выполнения упражнений отказаться нельзя и все в любом случае попробуют свои силы.

Правило «Здесь и сейчас». Во время работы участники обсуждают только те вопросы, которые значимы именно в данный промежуток времени. Мы стараемся не вспоминать то, что было когда-то давно и не заглядывать далеко в будущее. Это правило помогает обсуждать действительно актуальные вопросы и не тратить время на пустые рассуждения.

Правило «1 микрофон». Этим правилом мы напоминаем участникам, что перебивать друг друга, даже при обсуждении очень интересной темы, недопустимо.

Правило - «Я-высказывания». Это правило призывает участников высказывать свое личное мнение, выражая его во фразах, которые начинаются со слов «я думаю...», «я считаю...», «мне это не понятно...». Старайтесь не использовать обобщенные высказывания: «все знают...», «никому не нравится...», «все согласны...»

И конечно же правило доброжелательности. Это правило означает, что мы относимся к другим участникам доброжелательно и уважительно, стараемся их поддержать и помочь. Все слова критики необходимо выражать в корректной форме, а также не забывать озвучивать достоинства других участников.

Ну а теперь давайте поприветствуем друг друга.

А теперь я буду вам говорить, какими частями тела вам нужно будет очень быстро «поздороваться» друг с другом. А когда скажу: «Друг к дружке!», вы должны поменять партнера.

- Правая рука к правой руке!

- Друг к дружке

- Спина к спине!

- Друг к дружке.

- Бок к боку!

- Друг к дружке

- Мизинец к мизинцу!

- Друг к дружке.

- Бедро к бедру!

- Друг к дружке

- Пятка к пятке!

- Друг к дружке.

- Локоть к локтю!

Друг к дружке

- Кулак к кулаку!

Пожмите друг другу руки. Молодцы. Спасибо.

Ваш первый опыт получился положительным. Предлагаю продолжить наш занимательный тренинг и мы с вами сейчас выстроимся в очередь, но для начала необходимо завязать глаза каждому участнику.

Педагоги завязывают глаза друг другу

Вы готовы и предлагаю всем выстроиться в очередь.

Проводится упражнение «Очередь» (описание см. в приложении №1)

Молодцы, вы замечательно справились с этим упражнением, а теперь предлагаю номерам с первого по пятый образовать свой круг, номера с пятого по одиннадцатый другой круг, и последний круг делают номера с 12 по 17-й.

А теперь задание на внимательность, сейчас каждый круг должен перестроиться в квадрат, а теперь перестраивается в треугольник, а третье задание - круг должен выстроить прямоугольник.

Проводится упражнение на выявление скрытого лидера в команде.

Команды

Молодцы, коллеги, вы все справились со своей задачей довольно быстро, но не снимая повязки скажите, что вам помогло, и что помешало справиться с задачей быстрее других?

Педагоги дают обратную связь

Теперь вы можете снять повязки с глаз и посмотреть друг на друга свежим взглядом.

Вы сейчас вспомнили, что одному человеку не справиться с поставленной задачей, он может и должен обращаться за помощью, когда его ресурсов не хватает, так почему же мы должны идти навстречу друг другу, оказывая помощь и поддержку в коллективе? И пока вы размышляете над этим вопросом, мы переходим к следующему упражнению под названием «Дом».

Ход упражнения: участники делятся на 2 команды. Ведущий дает инструкцию: «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! Постройте свой дом! Можно общаться между собой».

Психологический смысл упражнения: Участники задумываются над тем, какую функцию они выполняют в этом коллективе, осознают, что все они нужны в своем «доме», что способствует сплочению.

Обратная связь: 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!

Пока вы отдыхаете я расскажу вам одну притчу.

Однажды один профессор физико-математического факультета, с намерением преподать студентам запоминающийся на всю жизнь урок, написал на доске большую цифру 1 и, посмотрев на студентов, объяснил:

- Это ваша человечность. Самое необходимое в жизни качество.

Затем, рядом с цифрой 1 написал 0 и сказал:

- А это ваши достижения, которые с человечностью увеличили вас в 10 раз. Ещё один 0 — опыт, с которым человек стал 100.

И так, добавлял 0 за 0: осторожность, воспитанность, любовь...

- Каждый добавленный 0 в 10 раз облагораживает человека, — сказал профессор.

Вдруг он стёр цифру 1, стоящую в начале ряда цифр. На доске остались ничёмные, ничего не значащие нули. Профессор сказал:

- Если в вас не будет человечности, всё чего вы добились — не стоит ровным счётом ничего! Человек может и должен жить не только для себя, но и для другого человека!

Мы то, что нас наполняет!

А теперь я предлагаю проверить нашу коммуникацию и узнать, насколько мы с вами умеем правильно доносить услышанную информацию.

Коммуникативное упражнение «Испорченный телефон»

Цель: показать участникам важность активного слушания, важность уточняющих вопросов.

Я предлагаю выйти из зала участникам с номера 2 по номер 9. Участники с номера 10 по номер 17 будут наблюдателями.

Инструкция: Первому слушателю необходимо внимательно прослушать текст и передать то, что он запомнил следующему вошедшему в зал участнику. Участники заходят по очереди-слушают и передают полученную информацию следующему участнику, переспрашивать

разрешается только тому участнику кому передаётся информация, исправлять друг друга нельзя, адресовать дополнительные вопросы можно только предыдущему участнику. Обращаться с уточнениями к первоисточнику или другим участникам-наблюдателям нельзя, только к тому, кто передал вам лично информацию.

После проведения упражнения необходимо получить обратную связь

Дорогие коллеги, мы можем сделать вывод, что когда информация движется внутри коллектива вверх и вниз, смысл сообщений несколько искажается. Сообщения могут искажаться непреднамеренно в силу затруднений в межличностных коммуникациях. Сознательное искажение информации может иметь место, когда кто-нибудь не согласен с сообщением. В этом случае передающий модифицирует сообщение так, чтобы изменение смысла происходило в его интересах. Проблемы обмена информацией вследствие искажения сообщения могут возникать также вследствие фильтрации. Всевозможные преграды в межличностном общении могут подталкивать к отсеиванию одной части информации и акцентированию другой.

Эти выводы приводят нас к пониманию, что каждый человек в команде необходим, как главный её участник!

А теперь предлагаю отвлечься и написать на этих бумажных сердечках пожелание своему коллеге.

Участникам раздаются листочки в форме сердца и ручки.

Готово? Давайте сложим эти пожелания в корзину, и каждый вытянет себе пожелание друга.

Участники вытягивают пожелания

А теперь прочтите про себя это пожелание и я желаю, чтобы оно исполнилось для вас.

Наш тренинг подошел к концу, я буду ждать вас на новой встрече.

Сценарий тренинга для педагогов на командообразование №2

Здравствуйте коллеги. Рассаживайтесь пожалуйста.

На этом тренинге коллеги рассаживаются по замкнутому кругу на стульях

Мы продолжаем наш тренинг. Основная наша тема повышение эффективности системы взаимодействия среди педагогов и командное взаимодействие во всех его проявлениях. Девиз сегодняшнего тренинга: «Мы похожи, но мы разные!»

Напоминаю, что на нашей встрече необходимо отключить мобильный телефон, либо поставить их на беззвучный режим. Если вам всё-таки необходимо ответить на звонок, то прошу, тихонько покиньте аудиторию и потом возвращайтесь, стараясь не отвлекать остальных участников нашего тренинга.

У нас действует несколько простых правил:

Правило активности.

Правило «Здесь и сейчас».

Правило «1 микрофон».

Правило - «Я-высказывания».

И конечно же правило доброжелательности.

Ну а теперь давайте поприветствуем друг друга. Сегодняшнее приветствие мы начнем с представления себя. Ваша задача назвать своё имя и придумать к нему прилагательное начинающееся на первую букву вашего имени. Например: Светлана – смелая, Наталья – нарядная и т.д. Начинаем с первого участника и каждый последующий повторяет все имена и прилагательные к ним, которые прозвучали до него.

Проводится упражнение «Знакомство», после игры важно получить обратную связь

-что вызвало затруднения;

-что помогло справиться с задачей.

Мы продолжаем наш тренинг, и я предлагаю всем немного размяться и повеселиться. Не вставая со стульев поставьте указательный палец правой руки на левую ладонь соседа справа. Теперь ваша задача под музыку постараться поймать палец соседа, но не дать поймать свой. Начинаем!

Упражнение проводится под веселую музыку. Обратная связь:

- что вызвало затруднения;
- что помогло справиться с задачей.

Наш тренинг продолжается и сейчас следующее упражнение. Первый участник поворачивается к соседу справа и горит: «Мы с тобой отличаемся....(называет чем)», сосед справа ему отвечает: «Мы с тобой похожи.... (называет чем)» и так далее по кругу.

Проводится упражнение «Мы разные, но мы похожи»,

Обратная связь:

- что вызвало затруднения;
- что помогло справиться с задачей.

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

Обратная связь: Что нового узнали о других? Какие эмоции преобладали?

Следующее упражнение необходимо выполнить, как можно быстрее. *Группа рассаживается по кругу. Ведущий называет личностное качество или описывает ситуацию и просит участников, по отношению к которым справедливо высказывание, выполнить определенное действие. Они встают*

со стула выполняют действие и снова садятся на место. Темп игры должен возрастать. Подбирать утверждения так, чтобы они относились ко многим участникам. Предлагая вопросы и называя действия, необходимо учитывать возраст, темперамент участников. Возможные варианты высказываний:

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

Обратная связь:

- что вызвало затруднения;*
- что помогло справиться с задачей;*
- какие эмоции преобладали.*

Следующее упражнение на вашу смекалку и находчивость. Упражнение тренирует навыки совместной деятельности.

Упражнение «Остров»

Необходимые материалы: по листу бумаги формата А3 на каждую подгруппу из 3-6 человек.

Описание. Участники делятся на мини-группы по 3-6 человек, и каждой команде выдается лист бумаги формата А3.

Инструкция: «Перед вами остров, нужно всей командой разместиться на этом острове, то есть встать таким образом, чтобы никакие ноги, руки и другие части тела каких-либо членов команды не касались пола, все должны быть на острове. Как вы этого добьетесь – ваше дело. Нельзя использовать дополнительные предметы, такие как столы, стулья и т.д.

Поговорка «В тесноте, да не в обиде», сейчас как нельзя лучше описывает ваше взаимодействие. Иногда мы оказываемся очень сильно зажаты обстоятельствами и в этот момент особенно ценна поддержка других

людей. Вы замечательно справились с упражнением. И предлагаю в качестве обратной связи рассказать, какое упражнение вам больше всего понравилось.

На этом наш сегодняшний тренинг завершен, я прощаюсь с вами до новой встречи.

Сценарий деловой игры
«Тимбилдинг, или 1+1=5»

Как вы уже знаете, уважаемые педагоги, что «тимбилдинг – это обучение через совместное приключение». На сегодняшней нашей деловой игре мы тоже испытаем разные приключения и сформулируем свое к ним отношение.

Для разминки предлагаю построиться в две колонны, друг за другом, и под музыкальное сопровождение, передаем мяч друг другу над головами. Отлично справились, задание усложняется, теперь нужно повернуться к соседу сзади сказать ему привет и пожать руку. Отлично справились, коллеги. Следующее упражнение называется «Волшебный обруч».

У меня в руках обычный пластмассовый обруч? Как бы не так! Его простота обманчива, этот обруч с тяжелым характером. Ваша задача – приручить его, заставив делать то, что захочет группа. Встаньте в тесный круг. Пусть каждый поднимет на уровень плеча руку с вытянутым вперед указательным пальцем. Ваши указательные пальцы создали внутренний круг. На него я опускаю обруч. Я прошу следить за тем, чтобы пальцы не сгибались, не захватывали обруч «крючком». Не прерывая контакта обруча с пальцами, опустите его на пол. Чтобы добиться успеха, вам потребуется согласовать свои действия. Вы увидите, что обруч будет проявлять свой характер. Всякий раз мы будем возвращаться к исходному положению, пока команда не положит обруч на пол. Вы сможете свободно обсуждать, предлагать различные варианты решения задания. Следите только за тем, чтобы обруч находился в постоянном контакте с вытянутыми вперед указательными пальцами рук участников игры. •

Подводя итоги, игроки обмениваются впечатлениями:

- что мешало и помогало команде;
- какие групповые настроения преобладали во время игры

Следующее задание для команд, называется «Коллективный счет».

Цель:

Диагностическая: изучение уровня взаимопонимания в коллективе;

Коррекционно-развивающая: осознание участниками проблемы во взаимоотношениях, изменение ситуации;

Игровая: сплочение, попытка побыть командой в игровой ситуации, ощутить командный дух.

Задача группы - называть по порядку числа натурального ряда, стараясь добраться до самого большого, не совершив ошибок. При этом должны выполняться три условия:

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

Ну а теперь, я предлагаю немного окунуться в творчество и нарисовать Эмпайр Стейт Билдинг.

Упражнение «Эмпайр стейт билдинг» (приложение №1)

Обратная связь:

- что вызвало затруднения;
- что помогло справиться с задачей;
- какие эмоции преобладали.

Как вы уже заметили все упражнения были сегодня направлены на развитие чувства слаженности в коллективе. А поскольку все вы хорошо сегодня поработали, предлагаю поблагодарить друг друга аплодисментами. Я прощаюсь с вами до новой встречи.

Сценарий деловой игры «Когда мы едины – мы не победимы!»

Здравствуйте, дорогие коллеги. 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-юю-юющей 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-юю-юющими 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, чтобы 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

Итак, первое упражнение «Приветствие»

1. “Упражнение “Хип-хоп”.

При слове “Хип” назвать имя соседа слева, при слове “Хоп” – соседа справа.

2. Упражнение «Постройтесь по...»

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

Ход упражнения: Участникам даются задания: построится по алфавиту имени, по росту, по длине волос...

3. Следующее упражнение - рисование “Домик из кубиков”

Предлагаю выйти двум педагогам и построить дом из кубиков. Сейчас каждый из присутствующих нарисует ту часть дома, которая видна лучше всего.

Покажите свои рисунки. “Как же так получилось, что все мы рисовали один и тот же домик, а рисунки у всех разные?”

Обратная связь:

- что вызвало затруднения;
- что помогло справиться с задачей;
- какие эмоции преобладали.

Я хочу, чтобы вы отдохнули пока я рассказываю вам притчу.

4. Сказка “Машина времени”

У каждого жителя одной волшебной страны была машина времени. Но все ею пользовались по-разному. Одни путешествовали в прошлое: им нравилось только вспоминать, и они совсем не думая о том, что их ждет. Другие путешествовали только в будущее: им не хотелось вспоминать то, что было, а настоящее им не нравилось. Но были в той стране и люди, которые жили настоящим. Жил в той стране мальчик по имени Тим. Однажды Тим пробрался в гараж, смазал все рычаги машины времени и оказался в будущем. Через несколько дней мальчик вернулся и рассказал о том прекрасном и загадочном, что там увидел. Его рассказы заинтересовали многих жителей страны, и они решили отправиться туда, где еще не были.

Но рычаги машины двигались только в одну сторону: так, как они привыкли. Почти все жители смирились с этим и продолжали путешествовать, как прежде, и лишь упорство некоторых достигло цели: люди смогли сами выбирать время и место, где им хотелось бы побывать.

Представьте, что мы оказались в сказке и отправляемся в путешествие на машине времени. Подумайте о том прекрасном, что у вас было в прошлом, есть в настоящем и ожидает в будущем. Поделимся своими ощущениями друг с другом.

Следующее упражнение - “Карусель”

Педагоги встают в два круга – внешний и внутренний – лицом друг к другу. По сигналу рассказываем о лучших моментах своего прошлого, настоящего или будущего. При повторном сигнале, внешний круг делает шаг вправо, и игра продолжается (всего три хода). Каждый сможет высказаться о своём прошлом, настоящем и будущем.

Обратная связь:

- что вызвало затруднения;
- что помогло справиться с задачей;
- какие эмоции преобладали.

Отдохните и послушайте ещё одну притчу.

За горами был расположен большой город. Все его жители были слепыми. Однажды какой-то чужеземный король со своим войском расположился лагерем в пустыне неподалеку от города. В королевском войске был огромный боевой слон, прославивший себя во многих битвах. Одним своим видом он повергал врагов в трепет. Жителям города не терпелось узнать, что же такое слон, и несколько слепых горожан побежали, как безумные, чтобы разузнать о нем.

Не имея никакого понятия о том, какими бывают слоны, они принялись ощупывать его со всех сторон. Каждый из них, ощупав какую-нибудь его часть, решил, что теперь он кое-что знает о слоне. Когда они вернулись, их окружила толпа нетерпеливых сограждан. Пребывая в глубоком неведении, слепцы страстно желали узнать правду от тех, кто сам заблуждался. Люди спрашивали о форме и размерах слона, выслушивали объяснения.

Человек, трогавший ухо слона, сказал:

– Слон – это нечто большое, широкое и шершавое, как ковер.

Но тот, кто ощупывал хобот, сказал:

– У меня есть о нем подлинные сведения. Он похож на прямую и пустотелую трубу, страшную и разрушительную.

– Слон могуч и крепок, как колонна, – возразил другой, ощупавший ногу и ступню слона.

Каждый из них ощущал только одну из многих частей слона. Каждый воспринял его ошибочно. Они не могли умом охватить всего: знание не бывает спутником слепцов. Все они что-то вообразили о нем, но были одинаково далеки от истины.

Вывод. Подходя к жизни, к различным явлениям, событиям с одной стороны, мы уподобляемся знаменитым слепым, ощупывающим слона.

На этом мы завершаем нашу деловую игру – тренинг. Я прощаюсь с вами до новой встречи.

МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ТУРИЗМА»

РЕЦЕНЗИЯ

на методическую разработку «Инновационные методы работы старшего воспитателя с педагогами ДОО»

Авторы: Конькова Оксана Викторовна, старший воспитатель МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 35»

Методическая разработка «Инновационные методы работы старшего воспитателя с педагогами ДОО» составлена с целью оказания методической помощи старшим воспитателям, методистам дошкольного образования и направлена на сплочение коллектива ДОО, повышению мотивации, развитие коммуникативных навыков, эмоциональной устойчивости, уверенности в себе, доброжелательного отношения друг к другу.

Формирование педагогической команды сегодня представляет собой одну из социальных технологий в образовании и является своеобразным механизмом психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в условиях внедрения ФГО ДО и ФОП ДО. Методическая разработка составлена и адаптирована для педагогов ДОО, стремящихся к осознанию своей высокой педагогической ответственности в условиях постоянного обновления знаний, практических умений в процессе повышении квалификации, самообразования и самосовершенствования.

Теоретический и практический материал, подобранный автором, расширит представления педагогов об особенностях формирования и развития коллектива, объединенного одной целью, обладающего развитыми этическими, духовными, нравственными качествами и ценностями. В

содержании методической разработки представлена система тренингов, методических мероприятий просветительской и профилактической направленности авторского содержания.

Методическая разработка «Инновационные методы работы старшего воспитателя с педагогами ДОО» может быть рекомендована при реализации работы с коллективом с целью совершенствования работы старшего воспитателя в условиях ДОО.

Рецензент:

Старший преподаватель кафедры психологии
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Кубанский государственный
университет физической культуры,
спорта и туризма»

 /Л.Г. Самоходкина/

«15» апреля 2024 г.

