

Кам'янець-Подільська міська рада  
Управління освіти і науки  
Науково-методичний центр  
Лабораторія дошкільної освіти

**«ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ –  
ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА  
ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ»**

методичний посібник

**Вершегрук Людмила Семенівна**  
вихователь

2020 рік

## ВІЗИТНА (ІНФОРМАЦІЙНА) КАРТА ПЕРЕДОВОГО ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСВІДУ

**Прізвище, ім'я, по-батькові:** Вершегрук Людмила  
Семенівна



**Адреса досвіду:** дошкільний навчальний заклад (ясла - садок) № 23 «Лелека» комбінованого типу комунальної власності

**Фах, посада:** організація дошкільної освіти, вихователь

**Кваліфікаційна категорія:** «спеціаліст вищої категорії»

**Педагогічний стаж:** 29 років

**Назва досвіду:** «Формування іміджу педагогічного колективу – важлива складова діяльності сучасного керівника закладу дошкільної освіти»

**Класифікація досвіду за темою та змістом:** цільовий

**Класифікація досвіду за характером діяльності:** зразковий (новаторський)

**Суть та зміст досвіду:** виявлення, розкриття і популяризація педагогічних професійних здобутків, що забезпечують розвиток інноваційної діяльності колективу у реалізації проблеми створення позитивного іміджу педагога, пошук ефективних шляхів організації діяльності педагога для створення умов для розвитку компетентності.

**Анотація досвіду:** у досвіді розкрито роль позитивного іміджу педагогічного колективу, актуальність та сучасність методичних, практичних напрацювань щодо застосування інноваційних форм і методів в освітній діяльності: автор висвітлює ефективні технології організації діяльності вихователя в сучасних умовах для створення сучасної моделі розвитку професійної компетентності педагогічних працівників закладу дошкільної освіти, узагальнено матеріали реалізованого проекту «Три кроки до становлення професійної компетентності».

**Результативність:** результатом професійної діяльності стала система роботи для побудови педагогічної команди, презентація алгоритму дії педагога у вдосконаленні своєї роботи через аналіз професійної діяльності. Апробовані розробки та інноваційні методи діяльності керівника дошкільного закладу, зокрема тимбілдингу, який є однією з перспективних моделей менеджменту, забезпечено повноцінний розвиток закладу, та втілено один з найефективніших інструментів управління персоналом закладу дошкільної освіти

**Відомості про вивчення досвіду:** педагогічною радою дошкільного навчального закладу №23 (протокол № 5 від 22 травня 2019 року); радою науково методичного центру управління освіти і науки Кам'янець-Подільської міської ради (протокол № 1 від «14» січня 2020 р.)

Автор:

**Вершегрук Л.С.**, вихователь закладу дошкільної освіти комбінованого типу №23 «Лелека»

Рецензенти:

**Каньоса Н.Г.** кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри теорії та методик дошкільної освіти Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

**Калинюк Є.М.** начальник відділу дошкільної та інклюзивної освіти управління освіти і науки Кам'янець-Подільської міської ради

**Вершегрук Л.С.**,

**«Формування іміджу педагогічного колективу – важлива складова діяльності сучасного керівника закладу дошкільної освіти»**

**(методичний посібник) – Кам'янець-Подільський, 2019. – 54 с.**

У посібнику висвітлено роль іміджу педагогічного колективу в організації сучасного керівника роботи в ЗДО; в методичному посібнику розкриваються основні питання керівництва дошкільним навчальним закладом, надаються практичні поради, що стосуються змісту управлінських функцій. Посібник створений з метою надання методичної допомоги в практичній діяльності педагогічним працівникам дошкільної освіти у роботі з дітьми дошкільного віку.

Рекомендовано для вихователів, вихователів-методистів, керівникам закладів дошкільної освіти

## Зміст

1. Вступ.....	4
2. Формування загальної спрямованості педагогічного колективу на творчу діяльність.....	5
3. Проект «Три кроки до...».....	9
4. Ефективність управління закладом освіти: потужні важелі керівника.....	15
5. Тімбілдинг як інноваційний метод в управлінській діяльності.....	19
6. Умови успішної взаємодії керівника та педагогічного колективу (семінар-практикум).....	24
7. Формування творчого колективу дошкільного навчального закладу (педагогічна рада).....	28
8. Еталонна модель компетентного вихователя дошкільного навчального закладу (проблемно-діяльнісна гра для педагогів).....	31
9. Інтерактивна гра для педагогів «Шість капелюхів Едварда де Боно».....	33
10. Сценарій тімбілдинга для дітей і батьків «Сімейний маршрут».....	39
11. Командоутворюючі ігри.....	44
12. Скарбниця думок.....	53
13. Список використаних джерел та літератури.....	54

## Вступ

У сучасному європейському освітньому просторі провідного значення набуває концепція неперервного навчання фахівця впродовж життя як фундаментальна основа нової філософії освіти. Неперервність підвищення кваліфікації педагогів має забезпечуватися організацією послідовних, цілісних етапів розвитку науково-методичної компетентності, проведенням ефективних навчальних форм, об'єднаних змістовно та структурно. Ефективності даний процес набуває за умов переходу від традиційної моделі навчання до інноваційної. Особливого значення набувають сьогодні інноваційні методи управлінської діяльності керівника. Заходи для створення колективу та оптимізації управління ним (тімблдинг) сприяють не лише об'єднанню, але й, в свою чергу, позитивно впливають на діяльність закладу в цілому.

Заклад дошкільної освіти по своїй формі, змісту і структурі є складним виховним механізмом освіти, керівництво яким повинно здійснюватись на основі принципів науки управління. Управляти дошкільною установою - це значить цілеспрямовано впливати на педагогічний колектив, а через нього на освітній процес, для досягнення максимальних результатів якісного виховання дітей дошкільного віку. Керівника завжди хвилюють питання: як організувати справу так, щоб співробітники стали єдиним, згуртованим колективом і між ними склалися доброзичливі взаємини? Як організувати свою працю, зосередивши увагу на вирішенні головних завдань і не випустивши з уваги дрібниць, які важливі в роботі дитячого садка? Багатьом здається, що управління без проблем неможливо. Сьогодні освіта, в тому числі і дошкільна, працює в умовах постійної зміни внутрішніх і зовнішніх вимог, складності задач, котрі необхідно вирішувати педагогічним колективом. Отже, головне місце в роботі керівника займає організаторська діяльність, спрямована на планування і успішне вирішення завдань виховання дітей дошкільного віку, на створення дружного працездатного педагогічного колективу

## Формування загальної спрямованості педагогічного колективу на творчу діяльність

Робота дошкільного закладу безпосередньо базується на людському факторі, і тому питання управління ним у цьому аспекті та пошуку ефективних технологій для створення моделі розвитку професійної компетентності педагогічних працівників стає особливо актуальним.

У нашому дошкільному закладі впродовж останніх років у центрі уваги залишається ідея *формування творчого вихователя - дослідника з високим рівнем розвитку ключових професійних компетентностей, методичної та загальної культури*. Ідея опирається на основні положення видатного українського педагога В.О.Сухомлинського: «Якщо ви хочете, щоб педагогічна праця давала вчителю радість, щоб повсякденне проведення уроків не перетворилось на нудну, одноманітну помітність, ведіть кожного вчителя на щасливу стежку дослідження...»

Творча праця у нашій складній, багатогранній справі починається там, де загоряється іскра живої, трепетної думки, що шукає відповідь на питання, яке висувається життям. Без питання, без бажання знайти причинні залежності між явищами ця іскра ніколи не загориться.

Питання, що запалює іскру творчості, виникає тоді, коли педагог хоче бачити свою справу, результати своєї праці кращими, ніж вони є зараз, коли педагогові не дає спокою думка: чому мої зусилля не приводять до того, до чого вони, здавалося б, повинні привести?

Ця близькість, спорідненість полягає передусім в аналізі фактів і необхідності передбачення. Вихователь, який уміє проникати думкою в суть фактів, у причинно-наслідковій зв'язки між ними, запобігає багатьом труднощам і невдачам, уникає дуже серйозного недоліку - гірких несподіванок, які порушують нормальний хід навчально-виховної роботи.

Відкрити перед вихователем можливості для творчого дослідження у процесі повсякденної роботи — одне з головних завдань *керівника*.

Прилучення педагога до творчого дослідження можна починати з показу методики спостереження, вивчення, аналізу фактів. Факти — це реальний вираз, вияв об'єктивних закономірностей педагогічного процесу. Щоб побачити взаємозалежність, по-перше, того, що дає саме життя (дитина прийшла до садка з об'єктивно існуючими рисами, особливостями), по-друге, того, що робить вихователь, і, по-третє, того, що буде досягнуто.

Педагогічне явище — це логічна спільність, єдність зазначених вище трьох факторів. Педагогічна праця лише тоді стає творчим процесом, а вихователь лише тоді стає активною силою, яка впливає на особистість вихованця, коли він, не фіксує все, що відбувається, а сам активно впливає на педагогічне явище, створює його. Якраз у тому, що педагог, спостерігаючи, вивчаючи, аналізуючи факти, творить педагогічне явище, і полягає найважливіший елемент творчого дослідження — передбачення. Без вивчення фактів нема передбачення, нема творчості, нема багатого, повноцінного духовного життя, нема інтересу до педагогічної роботи... Бачення нових сторін, нових рис, нових деталей у звичайному, звичному, набридлому — це важлива умова творчого ставлення до роботи. Це водночас і джерело інтересу, натхнення. Суть педагогічного досвіду в тому й полягає, що перед педагогом кожного року відкривається щось нове, і в прагненні осягнути нове розкриваються його творчі сили...

Дух творчого пошуку, дослідження — це дуже ніжна і примхлива річ, яка вимагає великої культури від керівника. Цей дух не терпить грубого дотику, адміністрування. Якщо ви хочете залучити педагога до творчого дослідження і цим збагатити духовне життя колективу, утвердити і піднести гідність кожного вихователя як мислячої, творчої особистості, ніколи не забувайте, що педагогічна творчість безмежна.

Освітній процес - цілісна складна динамічна система, основними складниками якої є вихователь, діти дошкільного віку, навчально-матеріальна база та відповідні умови для реалізації програмованих завдань щодо всебічного розвитку дитини.

У сучасній практиці управління особливе місце посідає системний підхід. Пропоную розглянути системний підхід у вигляді схематичного ланцюжка: мета - ресурси - план - рішення - реалізація - контроль - корекція - вдосконалення. Для керівника системний підхід відкриває можливість для цілеспрямованого планомірного управління, повного обліку інформації, узагальнення досвіду, колективного досвіду, колективного обговорення, широкого залучення активу до спільної роботи.

Реалізація всіх завдань Базового компонента дошкільної освіти покладається на педагогів, які працюють у дошкільному закладі. Тому для нашого дошкільного закладу у центрі уваги стає креативний вихователь, який зможе працювати в нових умовах, що вимагають неабиякого винахідництва, раціоналізаторства, має прагнення відійти від шаблону, вміння експериментувати та знаходити оригінальні рішення.

Головною ознакою творчості найчастіше вважають новизну, визначаючи творчою діяльністю та, «що породжує щось якісно нове, позначене неповторністю, оригінальністю та суспільно - історичною унікальністю».

Тобто творчість являє собою цілеспрямовану, наполегливу працю, спрямовану на вирішення творчих задач, що ставить життя. Отже, можна зробити висновок, що творчість не можлива без вивчення досвіду суспільства і має його у своїй основі. «Творчість починається там, де інтелектуальні й естетичні багатства, засвоєні, здобуті раніше, стають засобами пізнання, освоєння, перетворення світу, при цьому людська особистість немовби зливається із своїм духовним надбанням».

Формування творчої особистості педагога найкраще відбувається у процесі творчої діяльності колективу. Навчити творчості неможливо, бо в педагогіці немає універсальних рецептів для цього, але творчу, креативну особистість можна розвинути.

Втілення ідеї розвитку творчих якостей особистості значною мірою залежить від всієї діяльності дошкільного навчального закладу. Ш. О.



Амонашвілі зазначає, що розвиток відбувається в ході подолання труднощів. Це закон Природи, тому завдання завідувача, методиста, практичного психолога є організація такого процесу діяльності учасників навчально-виховного процесу, у якому вихователю необхідно переборювати перешкоди.

Що лежить в основі творчої діяльності?

Як же забезпечити розвиток професійної активності та творчості в умовах динаміки освітніх процесів?

Педагогічна та соціальна значущість проблеми розвитку професійної компетентності педагогів зумовили пошуки нових, ефективних форм роботи. З метою створення соціально-освітнього простору, який забезпечує можливість удосконалення педагогічного професіоналізму вихователя формування здатності дивуватися і пізнавати, вміння знаходити рішення в нестандартних ситуаціях, глибокого усвідомлення свого досвіду, спрямування зусиль на відкриття чогось нового створено креатив-проект: «Три кроки до становлення професійної компетентності».

Координацію проекту «Три роки до...» бере на себе керівник закладу. Креатив-група складається з вихователя-методиста, практичного психолога, соціального педагога та педагоги-переможці, або ті, що мають досвід участі у професійних конкурсах, педагогічних заходах, фестивалях інноваційної діяльності.

## Проект «Три кроки до...»

*«Якщо ви хочете духом творчого пошуку збагатити життя колективу, будьте самі шукачем і дослідником. Не буде вогника у вас - вам ніколи не запалити його в інших...»*

### **Мета проекту:**

Створення необхідних умов: інформаційних, організаційних, управлінських, науково - методичних, педагогічних, ресурсних, що забезпечують становлення необхідного освітнього простору для стимулювання та розвитку творчих здібностей педагогів, зростання професійної компетентності.

### **Завдання проекту:**

1. Створення умов для активізації внутрішнього потенціалу та удосконалення педагогічного професіоналізму педагога, що забезпечується реалізацією принципів неперервності освіти.

2. Використання принципу особистісно-діяльнісного підходу, впровадження інтерактивних методів роботи.

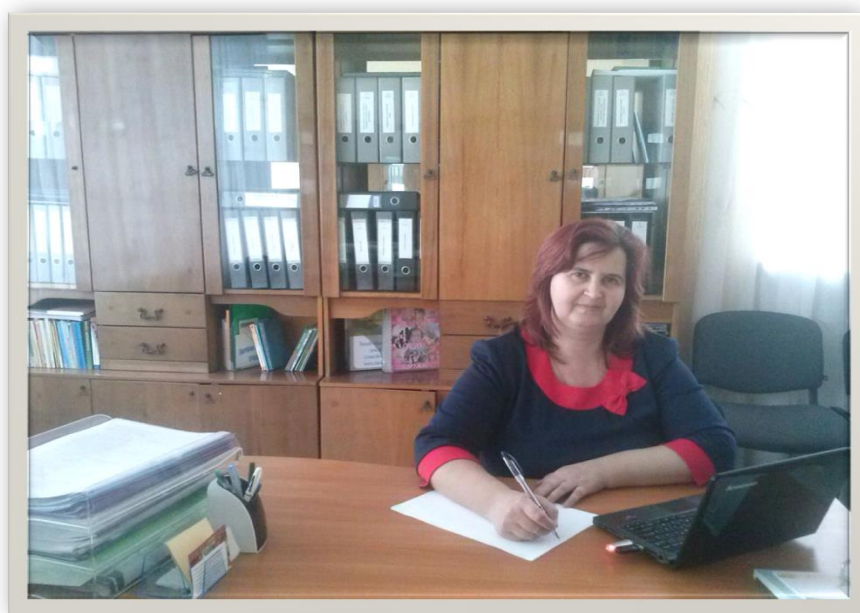
3. Розробка ефективних шляхів стимулювання розвитку творчості педагогів на трьох рівнях: психологічному, методичному, управлінському.

4. Активізація потреби педагогів вдосконалення та оновлення змісту своєї діяльності.

5. Впровадження тренінгової системи для роботи в питанні зростання професійної компетентності.

Сумісність стилів педагогічного взаємодії завідувача, вихователя-методиста та соціально-психологічної служби - запорука успіху, як їхнього особистого комфорту, так і позитивного інноваційного клімату у колективі в цілому. Головним завданням має бути активізація креативних здібностей освітян та вироблення мотивації до здійснення освітньо-виховного процесу засобами творчості, тобто пошуку креативних шляхів до розвитку власного творчого потенціалу.

Креативність - це інтегративна якість особистості, яка є суб'єктивною передумовою і одночасно показником творчості в усіх сферах діяльності. Професійна творчість педагога невід'ємна від самопізнання, самооцінки своїх здібностей і можливостей, які найбільш яскраво проявляються у процесі активної професійної діяльності. Саме протиріччя між параметрами ідеальної моделі спеціаліста і реальними здібностями та потенціями особистості є основною рушійною силою розвитку професійної творчості педагога. Сучасний рівень компетентності педагогічних працівників потребує здійснення нових інноваційних підходів до організації методичної роботи, спрямованої на стимулювання творчого потенціалу педагогів на різних етапах його професійної діяльності. Лише стимулювання креативності на трьох рівнях: методичному, педагогічному, управлінському забезпечує, розвиток здатності фахівців удосконалювати свої професійні якості підвищувати компетенції, відтворювати та розширювати соціальний досвід, адаптуватися до інноваційного освітнього простору.



## Алгоритм дії креатив-групи Управлінський рівень



**Крок I** - керівник закладу сприяє участі педагогів у різноманітних заходах міського, обласного та всеукраїнського рівня:

- науково-практичних конференціях;
- теоретико-практичних семінарах;
- міських методичних об'єднаннях;
- обласних творчих групах;
- професійних педагогічних конкурсах;
- творчих конкурсах та фестивалях;
- делегування на представницькі педагогічні заходи.

**Крок II** – створення системи заходів для ефективного моніторингу та відзначення досягнень:

- врахування специфічних особливостей свого колективу;
- розробка індивідуальної картки досягнень;
- прогнозування результатів роботи;
- подяки, відзнаки, відповідні нагороди;
- створення дошки пошани «Мить слави».

**Крок III** – врахування досягнень педагога:

- індивідуальні заохочення;
- оцінка динаміки особистісного зростання;
- розробка алгоритму преміювання педагогів;
- врахування досягнень при атестації педагогів;
- сприяння в присвоєнні педагогічних звань.

## Методичний рівень



**Крок I** – вихователь-методист аналізує результати попередньої діяльності педагогів:

- вивчення передового педагогічного досвіду;
- участь у конкурсах для творчо працюючих освітян;
- вироблення активної позиції педагога;
- потреба в реалізації власних ідей.

**Крок II** – активне застосування традиційних та інноваційних форм методичної роботи:

- динамічні творчі групи;
- науково-методичні творчі лабораторії;
- майданчики педагогічної майстерності;
- індивідуальна науково-методична робота;
- звітні заходи;
- власні творчі дослідження.

**Крок III** – методичний супровід узагальнення матеріалів роботи:

- підготовка матеріалів до друку;
- узагальнення досвіду;
- висвітлення матеріалів в ЗМІ;
- розробка авторських програм;
- апробація власного творчого досвіду.

## Соціально-психологічний рівень



**Крок I** – організація аналітичної діяльності:

- спостереження;
- анкетування;
- бесіди;
- консультації;
- рольові ігри.

**Крок II** – застосування методів направлених на розвиток соціальної перцепції:

- розвиток прогностичних здібностей;
- групові дискусії;
- медитативні техніки;
- ігрові методи;
- психодіагностичні та артерапевтичні вправи;
- метод де брифінгу.

**Крок III** – розвиток комунікативного самоконтролю:

- створення психологічного комфорту;
- корегування, інформаційна ротація;
- фіксування досягнень на моніторинговому стенді;
- оволодіння конструктивними техніками спілкування;
- уміння долати стереотипи;
- створення портфолію.

## Очікувані результати реалізації проекту

1. Перехід від репродуктивних форм освітньої роботи до творчої взаємодії між всіма учасниками освітньо-виховного процесу.
2. Формування у педагогів потреби у перегляді власних педагогічних позицій і мотивації до творчого розвитку особистості.
3. Здатність педагога професійно оцінювати свою діяльність і педагогічні напрацювання своїх колег.
4. Створення нового інноваційного простору дошкільного закладу для оригінального творчого пошуку.
5. Активізувати здібності, творчий потенціал, сприяючи розвитку креативності кожного педагога
6. Формування загальної спрямованості педагогічного колективу на творчу діяльність.
7. Консолідація зусиль педагогічного колективу в системі інноваційної діяльності.

Завдяки впровадженню в практику роботи даного проекту у педагогічному колективі дошкільного навчального закладу сформуються лідерські групи з упровадження нововведень.

За таких умов інноваційний процес зароджується не з подачі керівництва, а демократичним шляхом – ініціюється креатив-групою. Педагоги отримують задоволення від власних та спільних перемог, вони самостверджуються і самовдосконалюються, втілюючи творчі ідеї в практику роботи закладу. Слід враховувати що у будь-якому педагогічному колективі є і лідери, і творчі педагоги, і дисципліновані виконавці. Їх лише потрібно розпізнати і делегувати відповідні повноваження з якими вони легко впораються. При такому підході кожен педагог зможе реалізувати свій творчий потенціал. Педагог – це найголовніша людина, яка створює імідж дошкільного закладу. І чи не найголовнішим завданням керівника є створення таких умов, які сприяли би професійному становленню педагога.

## **Ефективність управління закладом освіти: потужні важелі керівника**

Успіх в роботі багато в чому залежить від рівня керівництва дошкільним закладом, вміння правильно реалізувати функції управління. Процес управління починається з постановки певних цілей, завдань і закінчується їх досягненням. Потім на основі аналізу результатів намічаються наступні завдання, і цикл починається спочатку. Кожен член колективу повинен знати, для чого він працює, яким буде кінцевий результат. Перспективи є у всіх і у всього.

Перспективи керівника:

- створення колективу творчих однодумців;
- створення комфортного психологічного клімату в колективі;
- створення унікального дитячого садка;
- створення інтелектуальної та практичної бази для вдосконалення професійної майстерності.

Щоб зрозуміти перспективу, необхідно «побачити» результат своїх дій, визначити найкоротший шлях до мети, оптимальних виконавців, помічників і відповідальних.

Ефективність управління полягаю у наступних якостях керівника.

**Стимулювання** Керівник закладу дошкільної освіти у своєму розпорядженні має обмежені можливості активізувати діяльність колективу через матеріальне стимулювання. Тому для нього важливо володіти мистецтвом морального стимулювання, впливати на людей власним прикладом, переконувати, вселяти надію. На основі Правил внутрішнього трудового розпорядку адміністрація стимулює добросовісне і зразкове виконання працівниками своїх обов'язків, активну участь у громадському житті садка, тривалу і бездоганну роботу.

Завдання керівника - допомогти кожному члену колективу знайти в собі сили і нереалізовані можливості для підвищення свого професійного рівня. Керівник повинен заохочувати всіх без винятку співробітників,



пам'ятаючи, що головна мета заохочувальних заходів - підняти людину в його власних очах, пробудити в ньому почуття власної гідності. У систему заохочення працівників можна включити наступне:

- схвалення керівника і колег (для кожного існує свій стимул, але всі вихователі чекають схвалення вдало проведеного заходу, професійної роботи з батьками і дітьми);

- подяка батьків і дітей;

- публічне визнання професійних успіхів і надання пошани колегами.

Стимулювання це потужний важіль управління. Подяка - величезна складова успішного управління. Багатьом здається, що їх робота недостатньо оцінена, старання марні. Якщо стимулювання можна розглядати як визнання заслуг і аванс на майбутнє, то вдячність - щоденна данина поваги нелегкій і благородній праці колег. Моделюючи ситуації, в яких колеги повинні прийти на допомогу один одному, керівник повинен спостерігати за їх діями, спрямовувати та коректувати їх у разі потреби.

*Допомога і підтримка* Праця вихователя, безумовно, полегшує тягар багатьох людей, але і вони самі потребують того, щоб хто-то полегшив їх тягар. Хто і як може надати допомогу і підтримку в дитячому садку: батькам, вихователям, керівнику, дітям? Чим можуть допомогти батьки: організацією заходів, участю в ремонті, повною інформацією про дитину. Чим можуть допомогти вихователі батькам: організацією семінарів, інформацією про особливості дитини, рекомендаціями по вихованню та освіті. Чим вихователі можуть допомогти керівнику: самостійно приймати рішення і втілювати його; надавати інформацію про дітей, проблеми, що виникають в групі; своєчасно пропонувати ідеї щодо оптимізації діяльності дитячого саду. Успіхи педагогічного колективу залежать і від уміння керівника організувати спільну діяльність всіх співробітників, що дає можливість краще пізнати один одного, і від уміння тактовно надавати допомогу вихователям у громадській діяльності та роботі з дітьми.

Керівник може допомогти вихователям наступним чином:

- своєчасно реагувати на всі сигнали від вихователів про проблеми в групі, з колегами, дітьми, батьками;
- запрошувати різних фахівців;
- заохочувати і конструктивно критикувати вихователів;
- довіряти вихователям, визнавати їх професіоналізм;
- надавати можливість вихователям вдосконалюватися.

**Тактовність** В створенні сприятливого психологічного клімату в колективі велике значення має така якість керівника, як тактовність, яка є проявом його високої культури, вихованості. Тактовність, як і подяка дуже тонкий і значимий компонент управління, який включає наступне:

- вміння вислухати і обговорити виниклу проблему;
- допомога в проведенні заходів, якщо в цьому виникає необхідність;
- схвалення вдалих дій колег;
- конфіденційність.

Інформація про колег, дітей, сім'ю не підлягає поширенню - виняток становлять ті випадки, коли приховування подібної інформації несе загрозу життю або здоров'ю дитини.

**Делікатність** Робити зауваження, підвищувати тон в присутності колег, батьків, дітей неприпустимо; хвалити і заохочувати завжди слід публічно, засуджувати - наодинці.

Особливого значення набувають сьогодні також і інноваційні методи управлінської діяльності керівника ДНЗ. Тенденції, які з'явилися у ХХ ст., суттєво прискорили їх розвиток. З часом персонал в освітніх закладах почав розглядатися як найголовніший об'єкт управління, а не як частина складного механізму. На жаль, більшість керівників не надають цьому великого значення. Заходи для створення колективу та оптимізації управління ним сприяють не лише об'єднанню, але й, в свою чергу, позитивно впливають на діяльність закладу в цілому. **Тімбілдинг** – це спеціально розроблені заходи, спрямовані на згуртування колективу, формування сильної команди, що успішно досягає будь-яких поставлених цілей. Побудова команди

спрямована на створення груп рівноправних фахівців, які спільно несуть відповідальність за результати своєї діяльності й на рівних засадах здійснюють розподіл праці в команді.

Сьогодні ж тимбілдинг дозволяє торкнутися таких аспектів роботи з колективом, як: розвиток командного духу в роботі співробітників ДНЗ; можливість виявляти і реалізовувати особистісний потенціал співробітників; вказує на помилки в спілкуванні, що породжують взаємне нерозуміння між членами робочого колективу ДНЗ; допомагає знайти варіанти вирішення конфліктних ситуацій; розвиває здатність швидко приймати рішення в критичних і нестандартних ситуаціях; виховує в колективі довіру до ДНЗ і один до одного, прихильність цілям дошкільного навчального закладу; є вагомим методом нематеріальної мотивації персоналу, який дозволяє співробітникам відчувати увагу керівництва до кожного її співробітника, що, в кінцевому результаті, дозволяє створити згуртований та креативний колектив однодумців.

#### **Можливості тимбілдинга:**

- формування неформальної атмосфери в колективі;
- згуртування колективу в одну команду;
- формування навичок колективної взаємодії;
- створення команди однодумців;
- виявлення лідерів в колективі.

Керівнику закладу дошкільної освіти, який бажає мати саме такий колектив, буде корисно здійснювати тимбілдинг за допомогою спеціальних тренінгів, які спрямують команду на вироблення командного духу, навчать працювати колективно, виявлять лідерів, а також допоможуть створити атмосферу неформального спілкування і добитися психологічного розвантаження. Тимбілдинг може проводитися в приміщенні, на стадіоні, на відкритій природі тощо. Головна умова – **вирватися з робочої атмосфери**. Завдяки проведенню заходу в незвичайних умовах можуть виявлятися неформальні лідери колективу, а також приховані конфлікти і симпатії.

## **Тімбілдинг як інноваційний метод в управлінській діяльності**

Упродовж останніх років зроблено важливі кроки для розбудови дошкільної освіти. В умовах сучасних змін модернізація змісту дошкільної освіти, зокрема необхідність застосування інноваційних методів в управлінській діяльності керівника дошкільного навчального закладу. На основі аналізу популярних джерел виділено роль тімбілдингу на кожному етапі розвитку колектива. Виокремлено складові процеси тімбілдингу в управлінській діяльності керівника ДНЗ.

Процеси децентралізації в управлінні освітою зумовлюють нові методи в роботі керівника. Одним із таких методів є тімбілдинг в організації управлінської діяльності керівника та в організації педагогічного колективу закладу. Особливого значення набувають сьогодні інноваційні методи управлінської діяльності керівника. Персонал в освітніх закладах почав розглядатися як найголовніший об'єкт управління, а не як частина складного механізму. На жаль, більшість керівників не надають цьому великого значення. Заходи для створення колективу та оптимізації управління ним (тімбілдинг) сприяють не лише об'єднанню, але й, в свою чергу, позитивно впливають на діяльність закладу в цілому.

Тімбілдинг (командотворення) (англ. *teambuilding* – побудова команди) – термін, що часто використовується в контексті бізнесу й може бути застосованим до широкого діапазону дій для створення та підвищення ефективності роботи команди.

На сьогодні тімбілдинг є однією з перспективних моделей менеджменту, що забезпечує повноцінний розвиток закладу, та одним з найефективніших інструментів управління персоналом. Незалежно від бажань керівництва, у будь-якому закладі освіти існує складна схема неформальних стосунків, яка включає в себе довільну кількість груп та мікрогруп, які здійснюють великий вплив на якість спільної роботи як всередині окремо виділеного колективу (груп, підгруп), так і на ефективність

діяльності закладу в цілому. Тому, для успішної діяльності закладу, будь-який керівник зобов'язаний знати структуру соціально-психологічних взаємозв'язків. Тімбілдинг розглядається, як психологічні ігри, які моделюють життя всередині колективу і направляють його на спільну ефективну діяльність. Також однією з важливих ознак інноваційного управлінського мислення є стійка орієнтація на формування управлінських команд. Виникнення таких змін в управлінні, підкреслює, що сьогодні «саме життя вчить» працювати в команді. Тобто йдеться про те, що складність завдань, які виникають у сучасних умовах, обумовлюють об'єднання людських ресурсів, необхідність їх згуртованості та взаємопідтримка під час розв'язання різного роду професійних ситуацій. При цьому звертається увага на те, що тема тимбілдингу є актуальною для будь-якого віку та виду діяльності. Зі спеціальної літератури відомі класичні та інноваційні зарубіжні підходи щодо визначення сутності тимбілдингу та шляхи забезпечення його ефективності. Ефективні технології формування тимбілдингу не завжди можуть бути використані в «чистому вигляді» на практиці в умовах діяльності в закладі дошкільної освіти. Спробуємо проаналізувати сутність тимбілдингу, на що саме потрібно акцентувати, використовуючи даний метод в управлінській діяльності керівника закладу.

Сьогодні ж тимбілдинг дозволяє торкнутися таких аспектів роботи з колективом, як:

розвиток командного духу в роботі співробітників дошкільного закладу;

можливість виявляти і реалізовувати особистісний потенціал співробітників;

вказує на помилки в спілкуванні, що породжують взаємне нерозуміння між членами робочого колективу;

допомагає знайти варіанти вирішення конфліктних ситуацій; розвиває здатність швидко приймати рішення в критичних і нестандартних ситуаціях;

виховує в колективі довіру до закладу дошкільної освіти і один до одного, прихильність цілям дошкільного навчального закладу;

є вагомим методом нематеріальної мотивації персоналу, який дозволяє співробітникам відчувати увагу керівництва до кожного її співробітника, що, в кінцевому результаті, дозволяє створити згуртований та креативний колектив однодумців.

Відомо, що виділяють п'ять стадій розвитку колективу:

**формування** - здійснюється підбір працівників та їх розстановка по робочих місцях;

**становлення** - виявляються особисті якості членів групи;

**нормування** - забезпечування згуртованості колективу, допомога у визначенні норм і цінностей групи, подолання конфліктів;

**зрілості** - характерна висока соціально-психологічна сумісність працівників, різнобічно виявляються особисті здібності та обдарування;

**самоуправління** - створена єдина система цінностей, норм і взаємоприйнятних методів організації праці.

Однією з найважливіших функцій тимблдингу є виявлення несумісних людей і визначення способів їх неконфліктної взаємодії, що особливо важливо на першій стадії – стадії формування колективу. Особливого значення тимблдинг набуває на стадіях становлення та нормування, оскільки досвід українських і зарубіжних закладів, які домоглися значних успіхів у організаційній та інноваційній діяльності, підтверджує, що основну роль в них грають не особистості, а робочі групи, вищою формою прояву яких є команди. Сьогодні найважливішою професійною якістю лідера і керівника є вміння формувати команду, злагоджений, згуртований колектив, а методи тимблдингу якраз і допомагають згуртувати команду, виявити потенційних лідерів, формувати й просувати імідж закладу, встановлювати цінності і стандарти в закладі. Проведення тимблдингу на останніх стадіях – стадіях зрілості та самоуправління особливо ефективно у великих садках з досить великою кількістю груп і працівників. Він також необхідний там, де у

кожного підрозділу є своє поле відповідальності, і співробітникам часто доводиться взаємодіяти не тільки усередині своєї групи, але і з іншими групами дошкільного закладу. Щоб підвищити якість командної роботи, необхідне проведення інформаційної роботи щодо ознайомлення персоналу з особливостями тимблдингу, його перевагами, обмеженнями та специфікою його впровадження саме в системі освіти. Потрібна також розробка спеціальної технології формування тимблдингу, одним із компонентів, якої буде виступати формування психологічної готовності до командної роботи. Значущою умовою впровадження тимблдингу в закладі дошкільної освіти є залучення практичних психологів для формування команд. Отримані дані спеціальних методик можна враховувати у доборі необхідних членів в управлінські команди закладу залежно від потреб колективу як під час вирішення завдань, так і для задоволення особистісних потреб її членів.

Тому доцільним є розкрити складові процесу тимблдингу:

1. Формування й розвиток навичок командної роботи (team skills), які є основою системи впровадження тимблдингу (гармонізація спільної мети з особистими цілями; прийняття відповідальності за результат команди; ситуаційне лідерство (лідерство під завдання) й гнучка зміна стилю відповідно до особливостей завдання; конструктивна взаємодія та самоврядування; прийняття єдиного командного рішення й узгодження його з членами команди).

2. Формування командного духу, тобто сукупності психологічних феноменів, що характеризують неформальне ставлення співробітників до колег й організації (посилення почуття згуртованості, формування стійкого відчуття «ми»; розвиток довіри між співробітниками, розуміння та прийняття індивідуальних особливостей одне одного; створення мотивації на спільну діяльність; створення досвіду високоефективних спільних дій; підвищення неформального авторитету керівників).

3. Формування команди – механічні дії з підбору, оптимізації структури команди й функціонально-рольового розподілу. Крім цього, дослідження свідчить про необхідність розробки спеціальних тренінгових програм для підготовки управлінського персоналу ЗДО до роботи в конкурентоздатному колективі.

Отже, тимблдинг-тренінги спрямовані на: створення атмосфери неформального спілкування; безпосередню побудову команди; вироблення командного духу та вміння працювати в команді; виявлення лідерів; згуртування команди; психологічне розвантаження. Аналізуючи літературні джерела і теоретично осмисливши дану тему можна сказати, що на сучасному етапі розвитку дошкільної освіти – проблема інноваційного методу тимблдингу в організації роботи з персоналом потребує ще ширшого розгляду. Управлінська діяльність керівника характеризується переважанням орієнтації на завдання ніж орієнтацією на персонал, що може зумовлюватися досить формалізованою організацією діяльності закладу дошкільної освіти (основна увага зосереджена на виконанні завдань, і значно менше – на власних потребах особистості працівника) – це стосується не тільки дошкільних закладів, а й закладів освіти в цілому.

Це потребує більшої уваги завідувача щодо людського фактора як важливого чинника ефективного функціонування організації в сучасному конкурентному середовищі. Під час теоретичного опрацювання виявлено недостатній рівень орієнтації персоналу садків на розвиток тимблдингу (командотворення), що може виступати "загрозливою" ситуацією для закладу: як наслідок зазначеного, завдання ефективно не вирішуються, працівникам не приділяється належна увага, тому необхідно проводити просвітницьку роботу для ознайомлення персоналу ДНЗ з особливостями командного менеджменту та специфікою його впровадження в систему освіти.



## Умови успішної взаємодії керівника та педагогічного колективу

(виступ на семінарі-практикумі)

Педагогічна взаємодія повинна насамперед будуватись на **моральності**. У педагогіці **мораль** має дуже велике значення, адже вона сама по собі навчає людей, як треба чинити. Відносини у педагогічному колективі будуються на загальнолюдських моральних цінностях, вони суттєво не відрізняються від відносин у будь-якому колективі. Тобто педагоги один до одного повинні ставитись гуманно та доброзичливо. Але відносини в такому колективі мають свої особливості. Так наприклад вихователь повинен викликати повагу своїх колег, і так само ставитись до інших, він має своєю поведінкою та діями подавати приклад для наслідування як дітям, так і батькам. Для того, щоб досягати успіху у навчанні і вихованні дітей, педагоги повинні працювати злагоджено, переслідуючи спільну мету і в цьому процесі проявляти *педагогічну творчість*. Її має виявляти кожний педагог у своїй діяльності, а також більш високий рівень творчості і продуктивності повинен досягатись за допомогою спільних зусиль. Також кожен вихователь повинен мати достатньо можливостей для розвитку своєї творчості, особистісних позитивних якостей та здібностей, і мати можливість проявляти себе у колективній роботі. Придушення ініціативи, відсутність нових пошуків і здобутків, призводить до професійного вигорання і зниження амбіційності, що негативно впливає на освітній процес.

Коли педагог працює в колективі, він має можливість творчо розвиватися, порівнювати свої здобутки із здобутками інших своїх колег, збагачувати свій педагогічний досвід. У своїй роботі вони керуються досвідом минулих поколінь педагогів, і вміння правильно його використовувати також є однією з умов успішної діяльності колективу. Працюючи поодиноці не можливо досягти гармонійного, цілісного, всебічного розвитку особистості дитини, і лише спільна злагоджена робота і взаємодія,

допоможе досягнути поставленої мети, що і є основною рушійною силою професії педагога.

Для того щоб *педагогічний колектив* був достатньо міцним, стосунки в ньому мають будуватися на доброзичливості і мати товариський характер. Відсутність таких стосунків призводить до виникнення педагогічних конфліктів, що вносить деструктивний характер і всю його діяльність. Кожний колектив є об'єднанням зовсім різних за віком, статтю, характером, знаннями, досвідом, ціннісними орієнтаціями та поглядами людей. І це різноманіття не завжди дозволяє успішно та продуктивно виконувати роботу. Більшість людей досить принципіві і люблять знайти правильне рішення, відповіді на запитання, і мало хто хоче пристосовуватись до інших, йти на поступки, кожен прагне незалежності. Але така поведінка не є прийнятною для професійної взаємодії.

Для позитивної і успішної діяльності колективу необхідне узгодження дій всіх його учасників. Об'єднання зусиль заради спільної мети є головним кроком до її досягнення. В свою чергу, відсутність принципівості, рішучості, вимогливості один до одного призводить до виникнення негативної атмосфери для педагогічної діяльності.

Велике значення має *авторитет керівника*, за допомогою якого він здійснює вплив на своїх колег. Власне авторитет є одним із головних надбань керівника у своїй професійній діяльності, і тому він є об'єктом ретельного захисту і підтримки.

Оскільки результат роботи конкретного педагога оціни досить важко тому, що розвиток дитини відбувається за допомогою організаційних і ситуативних факторів, і не можна достовірно сказати, хто, або що викликало саме таку позитивну зміну у дитини, виникає перебільшення або навпаки занадто знижене врахування його заслуг. Це викликає обурення і незадоволення з його боку, а відповідно і намагання досягти справедливого ставлення.

Конфлікти відбуваються з різних причин, в цьому велике значення має педагогічний досвід, погляди, цінності, рівень культурного розвитку. Саме моральні норми регулюють ці конфлікти і допомагають у їх вирішенні. Коли педагог працює в колективі, він має можливість творчо розвиватися, порівнювати свої здобутки із здобутками інших своїх колег, збагачувати свій педагогічний досвід.

*Педагог потребує підтримки і схвалення своїх дій від колег*, і саме колектив дає оцінку його діям і за необхідності, належну допомогу. Для того, щоб виконувалась така функція кожен повинен проявляти уважність, спостережливість, зацікавленість до своїх колег, і не буди байдужим до їх переживань. Неприйняття особистості колективом, або відсутність підтримки колег призводить до відчуття непотрібності і сорому.

Педагогічна мораль ставить певні вимоги при регулюванні взаємовідносин у колективі. Успішність трудової діяльності визначає наскільки людина цінна і значима для суспільства. Тому кожен прагне позитивної оцінки своєї діяльності, а також має бачити, яку користь вона приносить для суспільства. Виходячи з цього, колектив педагогів має давати позитивну оцінку праці один одному, а в разі негативної спрямованості діяльності, не засуджувати колегу (особливо публічно), а намагатись допомогти і виправити її на краще. Кожен має право на помилку, і це не дає право зневажати людину, як майстра своєї справи, завжди треба давати можливість виправити ситуацію, або засвоїти з неї повчальний висновок. Вчитися на власних помилках

Інколи, високі успіхи у професійній діяльності педагога можуть викликати заздрість у колег. Такому почуттю слід запобігати. Більш успішний педагог має ділитися своїми знаннями, надавати підтримку менш досвідченим колегам, які в свою чергу мають вчитися у нього і переймати його досвід.

Кожна людина в своїй професійній діяльності керується власними мотивами. Педагог не повинен вихвалитися своїми успіхами та

досягненнями, використовувати свої або чужі педагогічні досягнення для корисних цілей, вимагати для себе привілеїв за свої досягнення.

Тільки моральна поведінка педагога призводить до позитивного клімату в колективі та успішної його діяльності.



## **Формування творчого колективу дошкільного навчального закладу** *(виступ на педагогічній раді)*

Загальновідомо, що успіх у вихованні особистості дитини залежить від педагогічної майстерності педагога, його творчої активності. Тому **одним з найважливіших завдань адміністрації закладу** є організація роботи з педагогічним колективом, що забезпечує підвищення фахової майстерності та розкриття творчого потенціалу кожного педагога.

Саме творчі люди, які досягають успіхів у різних видах діяльності завдяки певним індивідуальним особистісним якостям, є рушіями суспільного розвитку. А педагог, який плекає підростаючу особистість, обов'язково має бути не лише професійно грамотним, а й активним, ініціативним і креативним. Не викликає сумнівів, що у творчого педагога значно більше шансів сформувати у своїх вихованців таку базову якість особистості, як креативність.

З огляду на це роботу в нашому дошкільному закладі ми спрямовуємо на створення атмосфери творчості та професіоналізму в педагогічному колективі, виявлення та вивчення перспективного досвіду, забезпечення безперервної самоосвіти кожного вихователя, його фахового та творчого зростання.

### **Складові педагогічної майстерності вихователя**

- любов до дітей, потреба віддавати їм своє серце;
- інноваційний стиль науково-педагогічного мислення;
- інтелігентність, духовна культура;
- здатність до колективної педагогічної творчості;
- бажання та вміння співпрацювати;
- готовність до створення нових цінностей та прийняття творчих рішень;
- потреба у постійній самоосвіті;
- високий рівень професіоналізму;
- фізичне та психічне здоров'я, висока працездатність.

Важливою умовою творчої організації освітнього процесу, пошуку нових ефективних форм і методів роботи з дітьми, відкритого, відвертого обміну думками є створення в колективі творчої атмосфери. А для цього насамперед потрібно змістити пріоритети з контролю на допомогу кожному педагогу у вільному виборі найдоцільніших і прийнятних саме для нього методів роботи з дітьми.

Тож з метою виявлення здатності й прагнення педагогів до розвитку власного творчого потенціалу, рівня їхньої професійної майстерності та пропозицій щодо поліпшення роботи необхідно почати з педагогічної діагностики, першим етапом якої стане анкетування.

Наступний етап роботи - виявлення найбільш творчих педагогів у колективі. Для цього проводиться експеримент - спостереження. Перед усіма педагогами постає завдання однакової педагогічної складності, а креатив-група спостерігає за їх розв'язанням. Цей експеримент допоможе розділити педагогів на **чотири типи**, які по-різному ставляться до розв'язання завдань.

**Педагогам, що потребують детального інструктування** перед розв'язанням завдання, слід детально пояснювати, що, як і коли потрібно зробити, які документи, методичну літературу використовувати, які методи і прийоми застосовувати у роботі.

Вони можуть якісно організувати педагогічний процес, але для цього потребують чітких вказівок і пояснень.

**Самостійні творчі педагоги** усвідомлюють поставлене завдання і самостійно шукають шляхи його успішного розв'язання. Вони вважають, що ні керівник, ні вихователь-методист не може передбачити всі варіанти розв'язання, тому діють з огляду на обставини, що складаються. Часто беруть на себе сміливість діяти самостійно заради ліпшого виконання завдання.

**Неспокійні педагоги** відрізняються тим, що після отримання завдання починають постійно звертатися за допомогою з приводу його розв'язання, уточнювати та з'ясувати різні дрібниці, що призводить до великих втрат

часу на нескінченні пояснення та інструктажі. Енергію цих вихователів слід направляти в потрібне русло, залучивши їх до спільної роботи з творчими педагогами.

Педагоги, *що поверхово сприймають завдання*, часто слухають і нечують: не вникають у суть завдання, тому розв'язують його недосконало. До таких педагогів і підхід має бути особливим. У роботі з ними доцільно використовувати метод «зворотного зв'язку», тобто після постановки завдання за допомогою запитань з'ясовуємо, чи зрозумів педагог суть завдання, як планує його розв'язати тощо. Відтак обов'язково здійснювати контроль за виконанням завдання.

Кожен педагогічний колектив має свої неповторні особливості, прихований потенціал. Найліпший спосіб розкрити їх — насичувати життя колективу діалогічним спілкуванням, колективним мисленням, обговоренням проблем. Тож створення в дошкільному навчальному закладі креатив-групи, діяльність якої полягає у покроковій роботі з становлення професійної майстерності колективу. Керівник закладу, вихователь-методист та практичний психолог знаходяться у ритмі постійного пошуку нових цікавих інтерактивних форм роботи з педагогами, для підвищення їх професійної майстерності, розвитку творчості, формування в них лідерських якостей, вміння працювати в команді, проявляючи ініціативу і наполегливість у розв'язанні питань.

Педагог не може і не має права зупинитися на досягнутому. Він має бути обізнаний з перспективним педагогічним досвідом, сучасними освітніми технологіями, постійно збагачувати свої знання та розвивати здатність до творчості.

Практика свідчить, що саме інтерактивні форми роботи дають змогу вихователям досягти самостійності і творчої активності. Під час такої роботи у колективі поліпшується емоційно-психологічний клімат, відбувається обмін досвідом та максимально активізується мислення кожного з педагогів.

## **Еталонна модель компетентного вихователя дошкільного навчального закладу**

### ***Проблемно- діяльнісна гра «Лабіринти ідей».***

**Тема:** Особистісне зростання педагога – золотий ключик успіху дошкільного закладу.

**Мета:** Вироблення шляхів оптимізації роботи в закладі по вдосконаленню професійного потенціалу вихователів в умовах переходу з режиму функціонування в режим розвитку.

#### **Завдання:**

1. Визначення компонентів професійної моделі педагога в контексті акмеології.
2. Створення еталонної моделі компетентного педагога за рівнями діяльності.
3. Реалізація проблеми через створення карти індивідуального маршруту формування професійної майстерності педагога відповідно рівня його діяльності.

В лабіринті ідей здійснюються такі кроки:

I крок. Колективний пошук.

II крок. Міні-дослідження «Компетентний вихователь. Який він?»

III. Крок. «Коло ідей».

Ключовий алгоритм

- Думай!
- Працюй!
- Твори!

Правила гри. В кожній групі працюють генератор, реаліст, експерт.

Завдання гри. Визначення професійної моделі педагога в контексті розвитку творчих здібностей.

Результат. Представлення моделі професійних здібностей вихователя яка створена у результаті колективного пошуку.

#### **Репродуктивний рівень**

Слабкий, інертний тип нервової системи.



Перевага ліберального стилю спілкування.

Володіння, в основному, традиційними методами навчання.

Робота на середньому рівні, рівень навченості 36%.

### **Адаптивно-активний рівень**

Сильний, неурівноважений тип нервової системи.

Перевага авторитарного стилю.

Добре володіння матеріалом.

Робота на достатньому рівні, рівень навченості 36-64%

### **Креативний рівень**

Сильний, урівноважений тип нервової системи.

Перевага демократичного стилю спілкування.

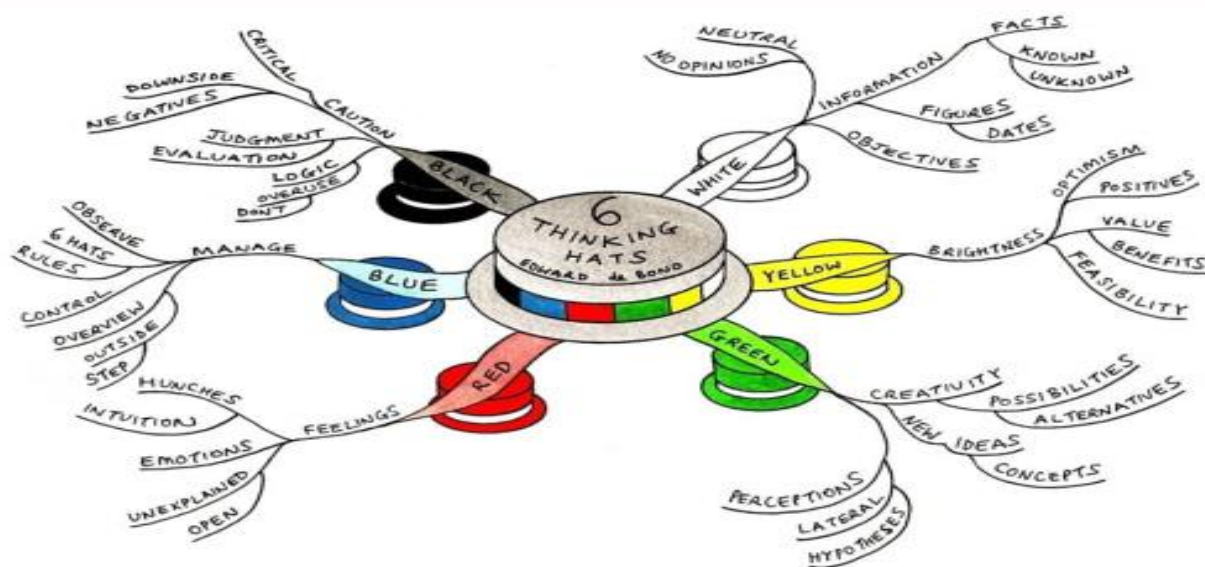
Володіння навичками творчої і дослідницької діяльності.

Робота на високому рівні вимог, рівень навченості 64-100%.



## Інтерактивна гра

### «Шість капелюхів Едварда де Боно»



**Цільова аудиторія:** творча група вихователів.

**Мета:** навчитися паралельно мислити, швидко і продуктивно знаходити рішення у проблемних ситуаціях професійної діяльності й ефективно планувати роботу.

Кожному з нас хотілося б бути завжди розсудливим, далекоглядним, спокійним і разом із тим емоційним, позитивно мислячим і таким, що володіє повною інформацією. Але тільки одиниці можуть похвалитися тим, що мають такий безцінний дар.

Едвард де Боно, один із найвідоміших дослідників механізмів творчості, розробив метод, який допомагає використанню прийомів ефективного мислення в навчанні дітей і дорослих.

«Шість капелюхів мислення» так він його назвав.

**Інструкція:** учасникам роздається по 6 стікерів різного кольору. На кожному, відповідно до кольору капелюха, пишеться відповідь, озвучується і по черзі кладеться до капелюхів.

**Білий капелюх** викладення фактів, інформації, статистичних даних. «Примірявши» білий капелюх, ми маємо бути зосереджені лише на фактах і

послідовності подій, пов'язаних з інноваціями в роботі педагога-організатора.

**Чорний капелюх** презентує здатність до критичного мислення. «Надівши» його, розповідаємо, що найгірше, найнеприємніше в тій ситуації, яку переживаємо. Спробуйте проаналізувати, чому я не приймаю інновації? Складіть перелік. Підбиваємо підсумок: «Отже, завдяки чорному капелюхові ми дізналися, що найбільш неприємне для нас у такій ситуації це... Крім того, через це тепер може трапитися таке...».

**Червоний капелюх** символізує наше емоційне мислення. У червоному капелюсі говорять тільки про почуття. Що я відчуваю, коли згадую про те, що мені доведеться використовувати інноваційні форми роботи?

**Жовтий капелюх** це наше позитивне мислення. Будь-яка подія завжди спричиняє позитивні наслідки. Жовтий капелюх допоможе подивитися на ситуацію оптимістично. Отже, що позитивного у використанні інноваційних форм роботи?

**Зелений капелюх** символізує наше творче, креативне мислення. Тепер корисно «приміряти» зелений капелюх творчості. «Намалюйте» ситуацію, складіть про неї розповідь або віршик, словом, творчо відобразіть ситуацію з інноваціями.

**Синій капелюх** уособлює продуктивне керування процесом мислення починається після того, як ми розглянули ситуацію з різних сторін, побачили в ній позитивні та негативні аспекти. «Примірявши» синій капелюх, спробуймо зрозуміти, який досвід дає мені підготовка та проведення заходів з інноваціями, що це може дати для мого особистого й професійного життя в майбутньому?

Для того, щоб навчитися мислити «різними способами», якісно і всебічно оцінювати ситуацію, виходити переможцем з інтелектуальних (та й узагалі з будь-яких) життєвих випробувань, складати прогноз подій, Едвард де Боно закликав інколи «мінати капелюхи» й оцінювати події з різних точок зору.

## *Притча про старого майстра*

Колись давно, а може, й недавно, жив на світі старий мудрий майстер. З усіх земних багатств був у нього лише кольоровий фетр. Але майстер мав золоті руки і прекрасну мудру душу. Він дарував людям щось більше, ніж головні убори капелюхи, кепки, панами й чепчики. Забравши своє замовлення, люди виходили з майстерні старого Капелюшника одухотвореними, рішучими і натхненними. Чи ж варто говорити, як славився своїм умінням Майстер, які вдячні були йому люди за капелюхи, які несли Великий секрет Великого Майстра?

Минали роки. Настав час, коли Майстер покинув цей світ, залишивши своїм шістьом синам свою славу, майстерню, обрізки кольорового фетру й... шість різнокольорових капелюхів білий, чорний, жовтий, червоний, зелений і синій. Капелюхи були настільки вишукані, що, певно, мали б належати дуже багатій і успішній людині.

Мабуть, основна батьківська спадщина це ті гроші, які нам заплатить замовник капелюхів, вирішили сини майстра. Безумовно, вони коштують дуже дорого і ми розбагатіємо! Ми поділимо гроші порівну й помандруємо світом, щоб знайти свою долю, так собі планували сини.

Але спливав час, а багатий замовник так і не з'явився.

Дивно, міркували сини, останнє замовлення майстра мало бути найдорожчим. Але якщо ніхто за ним не приходить, може, ми залишимо ці капелюхи собі?

І сини вирішили поділити між собою батьківську спадщину.

Я беру собі капелюх білого кольору, заявив перший син. Він такий витончений і чудовий, що я зможу красуватися на балах і прийомах. Я вже не буду почуватися всього-на-всього сином простого капелюшника.

А я візьму чорний капелюх, сказав другий син. Чорний пасуватиме до будь-якого костюма. У цьому капелюсі я буду строгий, елегантний і не помітний у будь-якій ситуації. Упевнений, він принесе мені щастя!

А я, мабуть, виберу жовтий, сказав третій син. У наших краях так мало сонячних днів, я так сумую за ними! Жовтий капелюх, хоч і вимагає особливого костюма, подарує мені радість і посмішку! А той, хто посміхається, завжди щасливий.

Нехай моїм капелюхом стане червоний, вигукнув четвертий син. Я завжди мріяв вирізнитися в натовпі, мені завжди подобалося, коли на мене звертають увагу. У червоному капелюсі мене помітять усі! Мене любитимуть жінки!

Зелений капелюх такий оригінальний! зауважив п'ятий син. Мені здається, зелений капелюх зробить мене еталоном нової моди. Мені подобаються несподівані рішення, я беру зелений капелюх!

Ви розібрали всі капелюхи, мовив шостий син. Мені залишається тільки взяти синій. Дивно, але ви звільнили мене від проблеми вибору. Я поклався на випадок й одержав те, що вибрав би й сам! Проблема вибору... задумався шостий син, треба, мабуть, над цим поміркувати.

Спадщину старого майстра було розділено між його синами. Вони дбайливо зібрали обрізки кольорового фетру, замкнули майстерню і на світанку вирушили кожен у своєму напрямку.

Минуло чимало часу, перш ніж сини старого майстра знову зібралися разом під дахом батьківської майстерні. Сидячи біля вогню, кожний із них розповів свою історію, і всі були вражені тим, як спадщина Майстра вплинула на його долю.

Син, який узяв собі Білий капелюх, став поважною людиною, обійняв високу посаду радника в одній могутній країні, став методичним, послідовним і незворушним. Розповідаючи історію свого життя, він перелічував факти й події, опускаючи свої переживання. Брати дивувалися таким змінам, але слухали з великою повагою.

Володар Чорного капелюха став дотепним і в'їдливым. Розповідаючи про людей, з якими його звела доля, він влучно описував їхні слабкі сторони й недоліки, створюючи гротескові портрети. Здавалося, він живе в країні

дріб'язкових і тупуватих людей, хоча було відомо, що мешканці міста, в якому оселився другий син майстра, були гідними громадянами. Отже, і цей син Капелюшника зробив непогану кар'єру, тому що вмів заздалегідь попереджувати місцевого бургомістра про помилкові рішення.

Жовтий капелюх зробив третього сина оптимістом. Виявилось, що він живе в найкращому місті, жителі якого чудові люди. Він радіє сонцю, вирощує квіти й займається благодійництвом.

Поки брати розповідали свої історії, один із них час від часу нетерпляче підхоплювався, то радісно аплодуючи, то в розпачі заламуючи руки, то роздратовано кидаючи свій Червоний капелюх. Брати спостерігали за ним із цікавістю, адже не кожен так емоційно реагує на життєві пригоди. Виявилось, що четвертий син Капелюшника став актором, сценічне ім'я якого всім п'ятьом було добре відоме! Хазяїн Червоного капелюха був актором без амплу! Завдяки його емоційності й чутливості він геніально грав і драматичні, і комічні, й трагічні ролі. Як і хотів, він став дуже знаменитим. Але от лихо! у звичайному житті йому так і не вдалося навчитися стримувати свої почуття...

Коли черга розповідати дійшла до п'ятого сина Старого Майстра, той розклав на столі фотографії. Брати побачили його в товаристві знаменитих людей. Ось йому потискує руку президент найсильнішої держави, ось дає інтерв'ю знаменитому журналістові, а тут бере участь у відкритті своєї виставки...

Хазяїн Зеленого капелюха був знаменитий, але скромний. Він прекрасно малював, складав вірші й писав музику. До всього, за що б не брався, він підходив по-своєму, нетрадиційно. Він мав чимало винаходів у різних галузях. Найбільші фірми запрошували його консультантом, його ідеї принесли успіх багатьом людям.

Останній із синів Капелюшника зняв свій Синій капелюх, і всі брати побачили, скільки мудрості й любові випромінюють його очі. Він став



Учителем, багато хто звертався до нього за порадою, а король довірив йому виховувати спадкоємця...

Сини старого Майстра зрозуміли, яку дивовижну спадщину залишив їм батько. І захотілося кожному з них зняти свій капелюх, адже він вже багато чого навчив, і приміряти капелюхи іншого кольору. Так брати розвинули в собі нові якості, що дозволило їм стати щасливими.

Відтоді минуло багато, а може, і небагато часу, але різнокольорові капелюхи живуть серед людей і дозволяють себе одягати тим, хто прагне навчитися чогось нового...



## «Сімейний маршрут»

*(сценарій тимбілдинга для дітей і батьків)*

**Мета:** згуртування дитячого колективу, формування та розвиток навиків командної роботи.

**Вік учасників:** від 6 до 40.

**Кількість учасників:** 6 команд по 6 чоловік (кількість членів команди можна збільшувати).

**Обладнання:** таблички с назвами станцій, маршрутні листи по кількості команд, 2 коврика, пластмасове відерце, яйця кіндер сюрприз, 3 мотузки по 2 метри, пеньок, мотузка 6 метрів, килим, пилка, двохметровий брус, фанера, 2 листа ватмана.

**Час:** 50-60 хвилин.

**Місце проведення:** територія садка.

Короткий опис: команди пересуваються по станціях відповідно до своїх маршрутних листів. Супроводжуючі пересуваються разом з командою за маршрутом, за виконання завдання видають команді купюру.

**Хід тимбілдинга.**

Перед початком всіх учасників ділять на команди, в нашому випадку по сім'ях або діляться батьки а дитина залишається з одним з батьків.

Після того, як будуть сформовані команди, їм необхідно придумати свою назву і девіз (кричалку), і представити себе.

Ведучий: Вітаємо вас дитячо-дорослій грі «Тімбілдинг», хто-небудь знає, що таке тимбілдинг?

Тімбілдинг, в перекладі з англійської, означає - командоутворення ( «Team» - команда, «Build» - будувати). Це сукупність творчих і рухливих етапів, для проходження яких буде потрібно спритність і кмітливість кожного учасника ваших команд.

Ми не ставимо перед собою за мету вибрати кращу команду, це не конкурс і не змагання.



Тімбілдінг - це, в першу чергу, перевірка для вас самих, це перевірка ваших здібностей працювати, спілкуватися, дружити і «жити» в колективі. Я думаю, багато хто з вас люблять проходити різні психологічні тести, займатися самопізнанням.

Тімбілдинг - це ще один цікавий спосіб пізнати себе.

Наш сьогоднішній тімбілдінг називається дуже просто: «МИ РАЗОМ». І перше завдання, яке нам з вами треба буде виконати, називається «Принцеса, самурай, дракон».

Давайте поділимося на дві, рівні за кількістю учасників команди. Я пропоную вам зіграти в гру «Принцеса і самурай». Ця гра схожа на дитячу іграшку «Камінь-Ножиці-Папір». Пам'ятайте таку гру? Тільки ця гра командна. Це означає, що у учасників команд буде час, щоб домовитися яку фігуру вони будуть показувати. Після того як ви домовитесь, команди шикуються в дві шеренги один проти одного і по моїй команді, ви одночасно, показуєте вибрані фігури. Фігур у нас буде три: принцеса, самурай і дракон. Принцеса перемагає Самурая, Самурай дракона, Дракон Принцесу. Як показувати фігури?

Самурай. Як будемо його показувати? Звичайний образ самурая це меч, він агресивний і кричить «банзай». Давайте спробуємо показати самурая: у кожного в руці меч, крок вперед, б'ємо мечем і кричимо «банзай»! На рахунок три-чотири!

Дракон. Як дракона покажемо? Він більший і страшний, а ще у нього з рота полум'я б'є. Давайте спробуємо по моїй команді показати дракона: крок вперед, руки-кігті і ричимо - р-р-рррр.

Принцеса. «Ну, принцеса у нас буде гарненька дівчинка яка співає.

Розібралися з фігурами, тепер у кожної команди є 30 секунд, щоб обговорити свій перший хід, тобто то, яку фігуру ви будете показувати. Постарайтеся обговорювати так, щоб вас не почула інша команда.

Гра буде гратися до трьох перемог.

Ведучий: І так, ми пограли, поділилися один з одним позитивною енергією і силами, і можемо приступити до виконання основних завдань. Зараз кожна команда отримує маршрутний лист, і по сигналу починає рух по станціях, де вас чекають цікаві випробування!

### **1 станція «Пліт» (Реквізит: 2 коврика).**

Команда стає на перший килимок, як тільки всі учасники встали на перший переходять на другий килимок.

Не сходячи з килимка, потрібно переміститися з пункту А в пункт Б.

Вища кількість балів (жетонів) = 5.

За кожен промах - мінус 1 бал.

### **2 станція «Яйця» (Реквізит: відерце, пластмасові яйця від «Кіндер-сюрпризу»).**

Супроводжуючий тримає в руках відерце.

Всі учасники команди беруть в руки яйця, стають на відстані приблизно 1 метр від аніматора і по сигналу починають кидати яйця в відерце (одночасно).

Кількість яєць що потрапили в відро дорівнює кількість балів (жетонів).

### **3 станція «Весела гусінь»**

Учасники команди тримаються за руки і пересуваються з пункту А в пункт Б, при цьому співають різні дитячі пісні хором. Руки зчеплені між ніг.

Вища кількість балів (жетонів) дорівнює 10.

### **4 станція «Косичка»**

До дерева кріпиться три мотузки. Ваше завдання - не відриваючи рук від мотузок, сплести рівну кіску шляхом переміщення. В плетінні бере участь вся команда. Час - 3 хвилини. Кількість балів (жетонів) - 5. За кожну зайву хвилину - мінус один бал.

### **5 станція «Бочка»**

Учасники команди встають за обмежувальне коло, в центрі якого стоїть «бочка» (дерев'яний пеньок). У розпорядженні команди є мотузка, за допомогою якої потрібно витягнути бочку з кола, при цьому її не можна

опускати і тягнути по землі. З першої спроби - 5 балів (жетонів). З другої - 3 бали. З третьої - 1 бал.

### **6 станція «Електроланцюг»**

Тест на спритність. Команда вибудовується в коло і щільно сідає один до одного (пліч-о-пліч). Завдання команди: встати одночасно. З першої спроби - 5 балів (жетонів). З другої - 3 бали. З третьої - 1 бал.

### **7 станція «Килим»**

Стелим «килим». Але взагалі-то це щось, що виконує його роль: підстилка м'яка якась, або чверть простирадла. Рівно стільки, щоб усі учасники могли на неї встати і залишився невеликий шматочок. Завдання: в абсолютній тиші перевернути килим на зворотну сторону не сходячи з нього, і щоб всі знову на цьому зворотньому боці стояли!

### **8 станція «Майбуття»**

Тільки разом можна побудувати майбутнє. Нова планета - нові випробування, і тільки разом, в єдиному пориві їх можна буде пройти. Тому було розроблено спеціальну вправу для тренування спільних зусиль. Перед командою стоїть завдання відпиляти частину колоди, але не простою пилкою, а пилкою, яку тягнуть все члени команди.

З першої спроби - 5 балів (жетонів). З другої - 3 бали. З третьої - 1 бал.

До пили прив'язані мотузки штук по 6 на кожну сторону. Роздати рукавички.

### **9 станція «Ваги»**

Заходячи по черзі з центру на ваги (триметровий брус на майданчику в центрі), вся команда повинна на ньому розташуватися, і при цьому ваги не повинні торкатися землі. Під вагами знаходяться пищавки, звук яких є ознакою торкання землі. У разі торкання вся команда починає спочатку. З першої спроби - 5 балів (жетонів). З другої - 3 бали. З третьої - 1 бал.

### **10 станція «Пазл»**

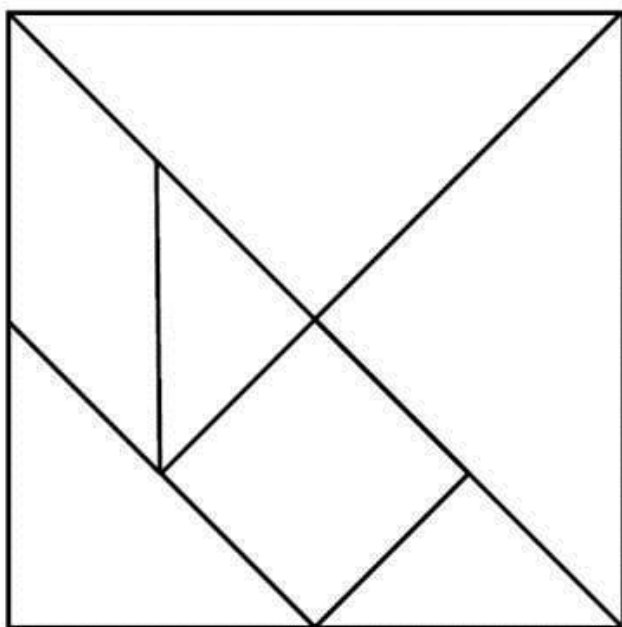
Завдання зібрати квадрат з 7 фігур, вирізаних з фанери.

По завершенню гри всі команди підраховують зароблені на станціях жетони, які потім наклеюють на ватман (на ватмані заздалегідь можна зобразити контур дерева, серця, сонця або іншого символу, щоб діти заповнили його).

Ведучий озвучує підсумки тімблдинга, вітає переможців і пропонує всім виконати вправу «Спасибі за гарне заняття».

Гра проходить наступним чином: один з вас стає в центр, інший підходить до нього, потискує руку і вимовляє: «Спасибі за гарне заняття!». Обидва залишаються в центрі, як і раніше тримаючись за руки. Потім підходить третій учасник, бере за вільну руку або першого, або другого, стискаючи її, каже: «Дякую за приємне заняття!». Таким чином, група в центрі кола постійно збільшується. Всі тримають один одного за руки. Коли до вашої групи приєднається останній учасник дружно крикнути СЛАВА!

Зразок фігури для пазлів



Фішки-бали



## Командоутворюючі ігри

Добірка ігор, які дозволяють колегам поспілкуватися у неформальній атмосфері, більше дізнатися один про одного та відчутти себе єдиним механізмом для досягнення спільної мети.

### Гра «Командний напис»

**Що необхідно для гри:** Для кожної команди знадобиться 1 ватман, 1 маркер і пристосування для маркера, яке можна виготовити з дерев'яної чи пластикової пластини, а по її краях прив'язати мотузки чи гумові стрічки відповідно до кількості учасників команди.

**Принцип гри:** Об'єднайте колег у команди по 7-10 учасників. Запропонуйте кожній команді разом зробити певний напис на ватмані. Для цього необхідно за допомогою мотузок разом розтягнути пристосування з маркером та, рухаючи ним у відповідних напрямках, відповідно послаблюючи і натягуючи мотузки, створити читабельний текст.

Така гра дозволяє учасникам команди відчутти себе єдиним механізмом і діяти злагоджено, узгоджуючи усі дії між собою.



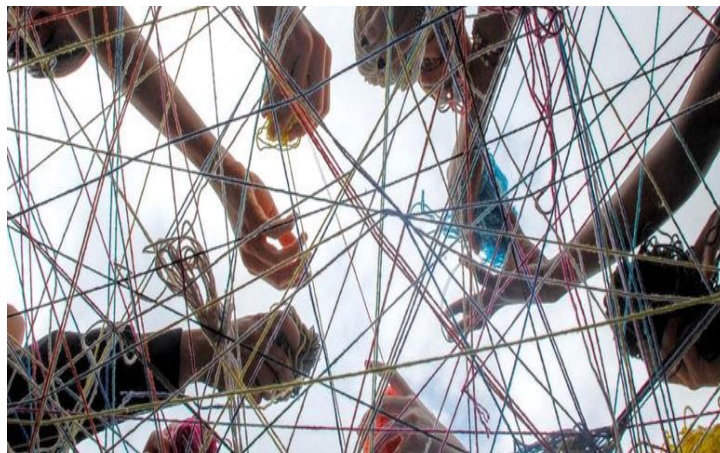
## Гра «Клубок»

**Що необхідно для гри:** Знадобиться клубок ниток.

**Принцип гри:** Запропонуйте усім учасникам стати колом. Дайте будь-якому гравцеві клубок з нитками і запропонуйте розказати про себе цікавий маловідомий факт/ поділитися радістю чи розповісти, які повсякденні речі роблять його щасливим.

Залишаючи початок нитки у себе, гравець розповідає щось про себе і передає клубок далі будь-кому. Другий гравець, розказуючи щось про себе і передаючи клубок третьому учаснику гри, також тримається за нитку. І так до закінчення клубка і утворення щільної павутинки.

Така гра сприяє невимушеному спілкуванню і дозволяє кожному побачити щось нове один в одному, навіть, якщо колеги давно працюють разом. Павутинка ж з ниток символізує тісний зв'язок між учасниками спільноти.



## Гра «Створюємо разом»

**Що необхідно для гри:** Знадобиться ватман, наліпки, аплікації, малюнки, фотографії, тканина, маркери, фарби – все, за допомогою чого можна створити барвистий і красивий колаж або картину.

**Принцип:** Усі учасники збираються навколо великого столу, і ведучий дає завдання створити разом спільну картину або колаж на певну тему, наприклад, «Наша команда», «Трудові будні», «Важко у навчанні» або «Кращий колектив».

Спільна творчість сприяє згуртуванню колективу, учасники постійно спілкуються і взаємодіють один з одним, озвучують свої ідеї та знаходять компромісні рішення для втілення спільного проєкту.



## Гра «Досягни мети»

**Що необхідно для гри:** Для проведення гри знадобляться кілька м'ячиків та ємностей для них, а також пласкі дерев'яні чи пластикові листи, у кожному з яких зроблені великі отвори, а по кутах прив'язані мотузки.

Листів має бути вдвічі менше за кількість учасників, а м'ячиків і ємностей – відповідно до кількості команд.

**Принцип гри:** Об'єднайте колег у команди по 8-10 осіб. Кожна команда має вишикуватись і за допомогою листів якнайшвидше, не впустивши у



жодну дірку, докотити м'ячик до цілі – ємності, що знаходиться на певній відстані.

Якщо відстань більша, за загальну довжину листів, учасники мають послідовно «добудувати» шлях. Якщо м'яч випав у отвір, гравці мають почати спочатку. Перемагає та команда, яка, оминувши усі отвори, успішно докотила м'яч до цілі.

Поясніть, що м'ячик символізує кожного учням, а процес оминання перепон – виховання у ньому особистість. Успішний результат залежить від зусиль кожного і водночас від скоординованості дій у команді!



### **Гра «Передача предмета»**

**Що необхідно для гри:** Головний сенс гри у тому, що усі предмети, які передаються, насправді уявні.

**Принцип гри:** Ведучий підходить до першого учасника, озвучує назву предмета і за допомогою жесту дає йому в руки уявний предмет, а також вказує напрямок його передачі. Предметом може бути що завгодно, наприклад, мавпа.

Перший гравець передає мавпу наступному і далі колом. В один момент ведучий промовляє «Стоп!» і запитує, у кого мавпа. Спочатку все здається простим, але далі гра ускладнюється, адже вона складається мінімум з трьох раундів.



Після закінчення першого раунду ведучий, переконавшись, що всі гравці зрозуміли правила, розпочинає другий раунд. Тут уже фігурують два уявних предмета: від різних учасників і у протилежних напрямках запускаються, наприклад, уявні мавпа і папуга. Далі все йде за тим же сценарієм: «Стоп! У кого мавпа і папуга?».

Тепер учасники почнуть плутатися. Далі йде третій раунд. Ведучий запускає третій предмет: наприклад, у грі вже уявні мавпа, папуга і кокос, кожний з яких передається в різному напрямку.

Найцікавіший момент настає, коли всі предмети переходять до одного гравця, і він повинен зрозуміти, що саме у нього в руках. Після чергового «Стоп!» у більшості випадків ніхто не розуміє, у кого що знаходиться.

Ця весела гра покращує взаємодію учасників та якість їхньої комунікації. Між раундами можна обговорювати, як найкраще передавати предмети, не плутаючи їх.

Така гра є ефективним способом для проявлення вміння вирішувати нестандартні завдання, а також відмінно підвищує настрій і знімає напругу в колективі.

### **Вправа «Гра в м'яч»**

**Кількість учасників** – від 6 до 12. Є ведучий.

**Тривалість** – від 30 хв. до 1 год.

**Мета:** колеги навчаються ефективно співпрацювати заради виконання поставленого завдання, виявляються приховані лідери та креативні особистості.

#### **Як відбувається вправа?**

Учасники по черзі передають один одному м'яч.

Завдання: добитися того, щоб м'яч якомога швидше завершив коло – перейшов з рук першого учасника до рук останнього.

Ведучий відмічає час виконання завдання і щоразу уточнює: досягла команда найбільшої можливої швидкості чи не досягла?

Під час виконання завдання часто виявляють прихованих лідерів та

креативних особистостей. Потенційні **лідери** пропонують не здаватись і продовжувати спроби. **Креативники** вигадують оригінальні способи передавання м'яча.

**Результат вправи «М'яч» для team building:** група колег об'єднується в колектив, намагаючись якнайкраще виконати поставлене завдання. Вони отримують позитивний досвід співпраці в такому незначному завданні. Позитивний колективний досвід

- переноситься в робочі умови,
- розкриває оригінально мислячих членів колективу,
- виявляє лідерів,
- допомагає ефективно досягати цілей, поставлених керівництвом компанії чи підрозділу.



### **Вправа «Переговори».**

Кількість учасників – від 6 до 12. Є ведучий.

Тривалість – від 30 хв. до 1 год.

**Мета:** працівники зближуються, тому що більше дізнаються про характери, особисті вподобання колег, вони вчаться спілкуватись та домовлятись, аргументувати свою позицію.

### **Як відбувається вправа?**

1. Кожен повинен поспілкуватись з усіма учасниками на певні теми, які розкривають особисті інтереси.

Ведучий пропонує скласти розклад переговорів. Для цього кожен креслить на аркуші паперу годинник з позначками часу – від 6 до 12, залежно від кількості учасників вправи.

Далі дається кілька хвилин для того, щоб усі між собою домовились: хто з

ким, коли і на яку тему буде говорити.

Теми для розмови пропонує ведучий – хобі, мрії, улюблені страви, книги, фільми, комп'ютерні ігри тощо.

2. Згідно розкладу відбувають переговори. Тривалість однієї розмови – 2 хвилини. Учасники розповідають один одному про свої життєві інтереси.

3. Заключний етап: презентації учасників – розповідь про мрії, інтереси, плани. Головне – кожен не презентує сам себе, про нього розповідають колеги.

**Результати вправи «Переговори» для teambuilding (укр. – «командоутворення»)** колеги більше дізнаються один до одного, виявляють спільні інтереси, відчувають симпатію, як до добре знайомих людей, відкриваються для співпраці.

#### **Вправа «Плюси і мінуси»**

**Хід вправи:** Хтось розповідає історію з минулого, яка залишила у нього негативний осад. Інші мають виділити в цій історії тільки всі можливі позитивні моменти.

**Рефлексія:** Виконання цієї вправи дозволяє разом переосмислити негативний досвід, виділивши у ньому позитивні сторони.

#### **Вправа «Асоціації»**

**Хід вправи:** Запропонуйте учасникам на аркушах написати асоціативні відповіді на запропоновані питання. Після цього попросіть кожного зачитати свої варіанти.

- Якщо команда – це будівля, то вона...
- Якщо команда – це колір, то вона...
- Якщо команда – це музика, то вона...
- Якщо команда – це геометрична фігура, то вона...
- Якщо команда – це назва фільму, то вона...
- Для мене колектив – це команда...
- Я бачу свою роль у нашій педагогічній команді...

**Обговорення:** Запитайте учасників, які відповіді для них були найцікавішими, а які здивували.

**Рефлексія:** Ця вправа допоможе кожному прояснити для себе поняття слова «команда» і поділитися думками щодо своїх місця і ролі у колективі.

### **Вправа «Вирішення проблеми»**

**Хід вправи:** Попросіть усіх учасників на маленьких аркушах анонімно коротко написати ситуацію, що їх непокоїть: конфлікт, особисті переживання, питання підвищення кваліфікації, успішність школярів, дисципліна у певному класі. Усі аркуші складіть в єдину тару.

Запропонуйте кожному навмання витягнути чийсь аркуш, прочитати проблемну ситуацію і запропонувати способи її вирішення.

**Обговорення:** Після того, як учасник запропонує свій варіант вирішення проблемної ситуації, інші колеги також можуть долучитися до обговорення, додавши свої ідеї з цього приводу. Коли не залишиться жодного папірця, вправа завершена.

**Рефлексія:** Виконання цієї вправи сприятиме формуванню сприятливого психологічного клімату та єднанню учасників спільноти.

### **Вправа «Правда і неправда»**

**Хід вправи:** Учасники стають у коло. Кожен по черзі має розповісти про себе 2 будь-які правдиві факти і 1 неправдивий. Неправдивий факт має бути схожим на правду.

**Обговорення:** У процесі виконання вправи колеги мають визначити, яка інформація є правдивою, а яка – ні, аргументуючи свою думку.

**Рефлексія:** Така вправа сприяє налагодженню неформального спілкування, дозволяє більше дізнатися одне про одного і, як наслідок, краще порозумітися, а також сприяє формуванню у колективі сприятливого психологічного клімату.

## **Вправа «Дім»**

**Хід вправи:** Об'єднайте колег у 2 команди і запропонуйте кожній з них утворити разом дім: упродовж 5-7 хвилин учасники мають домовитися, ким вони будуть у загальній будівлі – дверима, стіною, а може шпалерами, квітами чи книжною полицкою. Кожен сам робить свій вибір, при цьому дім має бути повноцінним і функціональним.

**Обговорення:** Запитайте учасників вправи, чи легко їм було визначитись зі своєю роллю у «будинку» і чому кожен з них зробив саме такий вибір?

**Рефлексія:** Кожна частина «будівлі» важлива і потрібна в ньому та несе свою певну функцію, без якої будинок не може бути повноцінним.

## Скарбниця думок

Найвище добро, яке може здійснити людина - це вдосконалити свої можливості, щоб бути здатною служити людству.

*М. Філд*

Сильним, досвідченим стає педагог, який уміє аналізувати свою працю.

*В. Сухомлинський*

Педагог повинен бути сам вихованою і освіченою людиною. Тому підготовка педагога починається з його власного виховання і освіти.

*П. Блонський*

Не треба цінувати себе вище за свої здібності і не потрібно себе принижувати.

*Й. В. Гете*

Життя нічого не дарує без важкої праці і хвилювань.

*Горацій*

Безумний той, хто, не вміючи керувати собою, хоче керувати іншими.

*Публій Сир*

Моя особистість - не готова реальність, я творю свою особистість, творю її тоді, коли пізнаю себе.

*М. Бердяєв*

Найперше і найважливіше в житті - це намагання оволодіти самим собою.

*В. Гумбольдт*

Відкриття народжуються там, де закінчуються знання вчителя й починається нове знання учня.

*К. Федін*

Немає нічого, що не долалось би працею.

Пам'ятай: усі ми разом розумніші, ніж кожен із нас.

*Гордон Драйден*

Творчості, як і будь-якої діяльності, можна навчитися.

*Г. Аньтшуллер*

Часто і під благеньким плащем криється мудрість.

*Цицерон*

Я знаю, що нічого не знаю.

*Сократ*

Давай настанови тільки тому, хто шукає знань, виявивши своє невігластво.

Роби допомогу тільки тому, хто не вміє виразно висловити свої заповітні думи. Навчай тільки того, хто здатен, дізнавшись про один кут квадрата, уявити собі решту три.

*Конфуцій*

## Список використаних джерел та літератури

1. Берега В.Є., гол. ред. кол. та ін. Новий заклад дошкільної освіти: сучасні підходи/ Зб. наук. пр. Хмельницький: ФОП Крисюк А.О., 2019
2. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти:[монографія]/Л.М.Карамушка.–К.: Ніка-центр, 2000
3. Маковоз Е. У. Необходимость тимбилдинга на всех стадиях коллективного развития / Маковоз Е. У., Сторожилова У. Л. // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2009
4. Мороз О.В. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладо-будівних підприємств: монографія / О. В. Мороз, Л.О.Нікіфорова, А.А.Шиян.–Вінниця: ВНТУ, 2011
5. Л. М. Карамушка наук. ред. Технології роботи організаційних психологів: [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] –К. : ІНКОС, 2005
6. Тімбілдінг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>
7. <https://naurok.com.ua/post/6-vprav-dlya-timbildingu>
8. <http://business-success.in.ua/uk/practice/personnel/350-11-12-15-teambuilding-upravl-personalo>
9. [https://vseosvita.ua/news/ihry-dlia-zghurtuvannia-pedahohichnoho-kolektyvu-5313.html?fbclid=IwAR0HG40okJhpMLF5-bf6bTARhSqITiq8WtZWrkNB\\_t6C7dnRsaO9AC-Bv54](https://vseosvita.ua/news/ihry-dlia-zghurtuvannia-pedahohichnoho-kolektyvu-5313.html?fbclid=IwAR0HG40okJhpMLF5-bf6bTARhSqITiq8WtZWrkNB_t6C7dnRsaO9AC-Bv54)
10. <https://vseosvita.ua/news/diievi-vpravy-komandoutvorennia-dlia-pedahohichnoho-kolektyvu>