

**Семинар-практикум для педагогов**  
**«Значение личностных качеств учителя в организации командной**  
**работы педагогического коллектива Центра»**  
(теоретическая и практическая часть)

Подготовила:  
педагог-психолог,  
Строева Ксения Николаевна

Смоленск 2021г.

*Качество, а главное результат учебного процесса определяется личностью педагога.*

*В.И.Ленин*

Команда, работа в команде, участники команды, командный дух – эти определения получили широкое распространение как такие качества работы, без которых ее уже практически невозможно представить. Способность работать в команде на современном этапе рассматривается как **базовая компетентность человека**, поскольку влияет на качество совместной работы и в то же самое время определяет результаты и успех работы.

Процесс формирования сплоченной команды представляет собой создание такой рабочей атмосферы, когда работники ценят совместную работу и умение сотрудничать. В рабочем коллективе люди осознают и верят в то, что мысли, планы, решения и действия гораздо лучше, когда они осуществляются совместными усилиями. Люди безоговорочно верят в то, что «никто из нас так не хорош, как хороши все мы вместе».

Профессия учителя относится к духовно опасным профессиям. Учитывая, что именно в школе происходит эмоциональное, социальное и психическое становление личности, особые требования предъявляются к учителю, призванному обеспечить это становление. Оценка профессиональной компетентности учителя, поиск эффективной модели обучения, в том числе и самих учителей – эти проблемы переключались в новое тысячелетие.

В каждой школе есть люди, способные к профессиональному и личностному росту, свободные от догм и стереотипов. Именно они помогают своим воспитанникам преодолеть отчуждение от школы, благодаря им ученики идут на уроки не с отвращением и страхом, а с интересом и удовольствием. Этим людям удалось не только сделать обучения и воспитания более эффективным, но и получать удовольствие от своей работы. Изучение их личностных особенностей, а также анализ результатов отечественных и зарубежных исследований профессиональных компетенций

учителя позволило выделить блок профессионально важных качеств, среди которых такие как ценностные ориентации, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль преподавания, уровень субъективного контроля, а также умение организовать командную работу и работать в ней.

Рабочая команда не создается, ограничиваясь тем, что люди собираются в группки пару раз в год. Для того чтобы создать команду придется работать над этим каждый день.

Члены команды должны различать ситуации, требующие коллективной ответственности и совместного поиска общего решения, и ситуации, в которых достаточно лишь индивидуальных усилий отдельных людей.

Социально-психологическая структура педагогического коллектива складывается на основе различных эмоционально-оценочных отношений, которые прямо или косвенно влияют на выполнение основных функций. При этом организованность характеризует деловую структуру команды, взаимодействие его членов в процессе совместной деятельности и складывается из внешних проявлений поведения работников. Сплоченность – характеристика внутренних отношений, это свойство социально-психологической структуры команды, коллектива. Коллектив – показатель степени психологического единства, а командная работа, организация команд показатель сформированности коллектива.

По мнению специалистов, к основным качествам, которыми должны обладать люди, готовящиеся работать в успешной команде, относятся:

- \* понимание общей цели, задачи компании, подразделения;
- \* желание работать вместе для достижения общей цели;
- \* отсутствие скрытых целей, не заявленных коллегам и руководителю;
- \* способность интегрировать собственные знания и умения с потенциалом коллег;
- \* готовность к обучению и изменению собственного поведения, если оно противоречит установленным правилам;
- \* стремление к позитивному общению с коллегами.

Эффективность групповой работы зависит от того, обладают ли сотрудники, входящие в группу, взаимодополняющими навыками, такими как:

- \* профессиональные навыки, необходимые для выполнения задания;
- \* навыки разрешения проблем, навыки принятия решения;
- \* навыки аналитической работы, продумывания процесса;

Важным фактором педагогической команды является личность ее руководителя. Кроме лидерских качеств руководитель должен обладать целым рядом умений, а именно: координировать команду; уметь создавать благоприятный климат в команде; помогать членам команды советами; разрешать конфликты; докладывать о результатах; представлять команду за ее пределами.

Практическая часть семинара. ПРЕДСТАВЛЕНЫ ИГРЫ И УПРАЖНЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СПЛОЧЕННОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА.

Методы, применяемые в программе данного семинара: дискуссии, ролевые игры, психогимнастические упражнения и тестирование. Основное направление их использования и интерпретации — это создание сплоченной группы, ориентированной на совместную работу.

### *1 этап. Знакомство.*

На данном этапе подразумевается знакомство с личными качествами учителей, их интересами, увлечениями. Фактически, мы открываем казалось бы знакомых прежде людей с другой стороны. Можно использовать следующее упражнение: «Связующая нить».

Необходимо провести анкетирование по оценке основных параметров работы в команде в начале тренинга (Приложение 1).

Цель: оценить работу команды на момент начала тренинга.

Время проведения: 5 минут.

Процедура проведения: участникам предлагается заполнить опросник, оценив эти параметры по 7-балльной шкале от «- 3» до « +3». После заполнения ведущий собирает заполненные бланки.

Далее необходимо обговорить правила взаимодействия в группе, обсуждение формы общения и обращения друг к другу.

Время выполнения: 10 минут

Процедура проведения: участники называют те правила, которые необходимо выполнять для успешной работы команды. Обсуждаются и принимаются основные правила групповой работы: правило активности, правило контроля времени, правило организованной коммуникации, правило чуткости к себе и окружающим, правило закрытости информации и дисциплины.

Например, такие правила работы в группе:

1. Доверительный стиль общения (одно из его отличий — называние друг друга на «ты», что психологически уравнивает всех членов группы и ведущего).
2. Общение по принципу «здесь и теперь» (говорить только о том, что волнует участников в данный момент, и обсуждать то, что происходит в группе).
3. Персонификация высказываний (отказ от безличных речевых форм, помогающих людям в повседневном общении скрывать собственную позицию и уходить от ответственности, свои суждения выдвигать в форме «Я считаю...», «Я думаю...»).
4. Искренность в общении (говорить только то, что действительно чувствуем, или молчать; открыто выражать свои чувства по отношению к действиям других участников).
5. Конфиденциальность (происходящее на занятии не выносится за пределы группы, что способствует раскрытию участников).
6. Определение сильных сторон личности (в ходе обсуждения обязательно подчеркивать положительные качества выступившего).

7. Недопустимость непосредственных оценок человека. Принятые правила записываются в памяти группы (это могут быть записи мелом на школьной доске или фломастером на специальных листах; они всегда присутствуют в помещении, где работает группа, постепенно пополняются, что облегчает возможность возвращаться к ним по мере необходимости). Например, может появиться такое правило: опоздавшие выполняют задание, придуманное группой, — песни, танцы, стихи и пр. Как раз для этого могут пригодиться записи экзотической музыки.

Далее утверждаются цели и задачи работы на предстоящий учебный год. Выбираются координаторы в той или иной деятельности.

#### **2 этап. Формирование отношений в команде**

Подойдут упражнения вида «Поменяйтесь местами», «Комплимент», «Закон гармонии» (Приложение 2).

#### **3 этап. Определение роли каждого педагога в команде**

Упражнения «Дом», «Мои сильные стороны», «Объявление» (Приложение 2). Формирование индивидуальных планов работы и их соответствие общему плану работы методического объединения. На этом этапе необходимо установить виды и цепочки связи педагогов, взаимозаменяемость.

#### **4 этап. Формирование личности успешного учителя**

Упражнения «Личность педагога», проективное рисование «Я – педагог» (Приложение 2).

#### **5 этап. Завершение работы**

Позитивные упражнения «Подарок» (Приложение 2). Необходимо провести анкетирование по оценке основных параметров работы в команде в конце тренинга (Приложение 2).

**Анкета по оценке основных параметров работы в команде**

(Вариант 1 - начало тренинга)

Оцените работу в вашей команде в настоящее время по предложенным критериям:

1. Умение общаться

-3 -2 -1 0 1 2 3

2. Умение договариваться (в сложных ситуациях, при решении проблем)

-3 -2 -1 0 1 2 3

3. Умение критиковать конструктивно

-3 -2 -1 0 1 2 3

4. Умение видеть человека в командной роли, использование сильных сторон каждого

-3 -2 -1 0 1 2 3

5. Терпимость друг к другу

-3 -2 -1 0 1 2 3

6. Удовлетворенность от участия в совместной деятельности

-3 -2 -1 0 1 2 3

7. С кем из своих коллег вам хотелось бы вместе участвовать в упражнениях, играх?

1.

2.

3.

8. С кем из коллег тренинга вам однозначно не хотелось бы участвовать вместе в упражнениях, играх?

1.

2.

3.

**Спасибо!**

### ***Упражнение «Связующая нить»***

Цель: сплочение коллектива.

Время проведения: 20 мин.

Материалы: клубок ниток.

Процедура проведения: ведущий перекидывает одному из участников клубок ниток, оставляя себе конец клубка, и говорит, что он любит, о чём мечтает и что он желает тому участнику, которому передал клубок. Другой участник ловит клубок, наматывает нитку на палец и продолжает игру дальше. Когда все участники проделают это упражнение, всех членов группы связывают нити клубка. Спросить участников, что на их взгляд, напоминает эта связующая нить, какие ассоциации вызывает. Затем предложить участникам закрыть глаза и удерживая свой конец нити, думать о том, что эта группа – единое целое, и каждый в группе ценен и важен. Вторая часть проводится под медитативную музыку. Можно участникам предложить представить группу в виде Образа кокона или Образа купола, который накрывает группу.

Рефлексия: сравните своё состояние до начала занятия и после, что изменилось, что вы чувствуете?

### ***Игра «Поменяйтесь местами»***

Цель: Разминка, создание условий для того, чтобы лучше узнать друг друга, понять, как много общего, повысить заинтересованность участников друг другом.

Время проведения: 15 минут.

Процедура проведения: Участники сидят на стульях в кругу. Ведущий выходит на середину круга и говорит фразу: «Поменяйтесь местами те, кто... (умеет жарить яичницу)». В конце называется какой-либо признак или умение. Задача тех, кто обладает данным умением или признаком поменяться местами. Задача ведущего - успеть сесть на любое освободившееся место. Тот, кто не успел сесть, становится новым ведущим.

Рефлексия: что нового узнали об участниках?

### ***Упражнение «Комплимент».***

Цель: улучшение атмосферы и сокращение дистанции в общении.

Время выполнения: 5 минут.

Материалы: мяч.

Процедура проведения: ведущий бросает мяч участнику, предварительно назвав его по имени, и говорит комплимент. Поймавший мячик, благодарит за комплимент словом «спасибо», глядя в глаза ведущему. Затем бросает мяч другому.

### ***Упражнение «Закон гармонии»***

Цель: Формирование толерантности и этической культуры межличностной коммуникации и отношений.

Материалы: листы бумаги, карандаши.

Время проведения: 30 минут

В цивилизованном социуме существует неписанный закон гармонии общения и межличностных отношений, затрагивающий их нормативную сферу. Следуя ему можно не допустить зарождение многих антагонистических противоречий, конфликтов, обид. Звучит он так:

«Позволяя себе – позволяй другим. Запрещая другим – запрещай себе». Довольно справедливо, что выполнение этого правила избавляет нас от взаимных упрёков и деформации легитимной (нормативной) сферы личности. Но понятие нормы отношений и общения мы воспринимаем, понимаем, оцениваем субъективно. Так, например, мы не позволяем другим повышать на нас голос, указывать, критиковать нас, устанавливать нам запреты. Вместе с тем, порой сами кричим на других, ругаем и поучаем их, стараемся ограничить их действия. Каким же образом контролировать свои действия в тех или иных ситуациях общения?

Процедура проведения: тренер объясняет задание участникам:  
«Разделите лист на две части:

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

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

В течение 10 минут участники заполняют листы, затем идёт обсуждение и рефлексия.

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

### ***Упражнение «Дом»***

Цель: осознание своей роли в группе, стиля поведения.

Время проведения: 20 минут.

Процедура проведения: 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. В течение 10 минут постройте свой дом! Можно общаться между собой».

Рефлексия: 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.

### **Упражнение «Мои сильные стороны»**

(Проводится в малых группах по 3 человека)

Каждому предлагается рассказать остальным о чертах личности, которые он считает лучшими в себе, которые он мог бы выдвинуть в качестве примера детям и хотел бы сформировать у своих воспитанников. После небольшой подготовки участники в подгруппах по очереди представляют себя. Необходимо нацелить их на то, чтобы все высказывания подавались в утвердительной, а не условной форме (исключить слова типа «возможно», «наверно», «может быть»). Слушатели могут уточнять детали, просить разъяснения, задавать дополнительные вопросы, но не высказывать свое мнение.

На основании самопрезентаций каждая микрогруппа составляет сборный портрет лучших черт с указанием на то, какие, благодаря им, качества личности детей они могут воспитать, будучи напарниками.

Общее время работы микрогрупп — 15 минут.

#### ***Вопросы для обсуждения***

*Какие чувства вызвало задание?*

*Понадобилась ли помощь партнеров в выделении своих сильных сторон?*

*Что мешало свободно говорить о своих достоинствах?*

*Не заметили ли вы за собой желания говорить о своих достоинствах, отталкиваясь от отсутствия конкретных недостатков?*

*Какие чувства вы испытали, когда услышали собственные сильные черты в общем портрете?*

*Задумывались ли вы раньше о влиянии ваших черт на воспитание конкретных сторон личности детей?*

#### ***Идея, выносимая на обсуждение***

Нужно стремиться к тому, чтобы не было необходимости каждую минуту контролировать ситуацию и думать о том, как выглядишь в глазах детей. Напротив, надо стараться быть естественным, честным перед воспитанниками, то есть таким, какой ты есть на самом деле. Но для этого каждому педагогу необходимо развивать в себе такие качества, которые, являясь неотъемлемыми чертами его личности, будут положительно влиять на формирование определенных сторон личности детей.

### **Проектное рисование "Я – педагог"**

**Материалы:** средства изображения, альбомная бумага. Следующее задание предполагает создание рисунка-автопортрета. Однако особенностью этого автопортрета будет необходимость подчеркнуть в нем свои профессиональные черты. Для рисования можно использовать имеющиеся изобразительные средства. На рисование отводится 10 минут.

Участники распределяются по помещению таким образом, чтобы работа над рисунком осталась в тайне от других. После этого неподписанные рисунки собираются ведущим, и группа приступает к их анализу. Рисунки

предъявляются по очереди, без указания авторства. В обсуждении принимают участие все члены группы, свободно высказывая свое мнение.

#### Вопросы для обсуждения

*Что вы можете сказать о профессиональных особенностях изображенного человека?*

*Что вы можете сказать о личностных особенностях изображенного человека?*

*Какими достоинствами обладает изображенный человек (профессиональными, личностными)?*

*Что бы вы пожелали изменить в себе изображенному человеку (профессиональные качества, личные качества)?*

После обсуждения автор рисунка имеет право признаться, если у него возникло такое желание. Автор анализируемого рисунка может зафиксировать высказанные в ходе обсуждения мысли, так как они помогут выполнить домашнее задание этого дня. По окончании обсуждения впечатления не анализируются, каждый берет из обсуждения то, что ему показалось важным.

#### ***Упражнение «Личность педагога»***

Сущность Настоящего учителя кроется в самом слове «УЧИТЕЛЬ»:

**У** — уникальный, умный, успешный, универсальный, умеющий профессионально преподносить материал.

**Ч** — честный, человечный, чуткий, с чувством юмора.

**И** — искренний,  
индивидуальность.

**Т** — тактичный, толерантный, терпеливый.

**Е** — естественный, единомышленник.

**ЛБ** — любящий детей, любящий свою работу.

#### ***Упражнение «Подарок»***

Цель: положительное завершение тренинга, рефлексия.

Время проведения: 10 минут.

Процедура проведения: ведущий говорит: «Давайте подумаем, что мы могли бы подарить Вашей группе, чтобы взаимодействие в ней стало еще эффективнее, а отношения в ней – более сплоченными? Давайте скажем, что каждый из нас дарит группе. Я, например, дарю вам оптимизм и взаимное доверие». Далее каждый из участников высказывается, что он хотел бы подарить группе. «Давайте наградим себя за успешное плавание аплодисментами!»

Рефлексия: «Наш тренинг подошел к завершению. Хочу спросить у Вас, что нового вы сегодня узнали? Что полезного вынесли для себя, для группы?»

Ну вот, все подарки подарены, игры пройдены, слова сказаны. Вы все были активны, слаженно работали в команде. Не забывайте, что Вы – единое

целое, каждый из Вас – важная и необходимая, уникальная часть этого  
целого! Вместе Вы – сила!  
**Спасибо всем за участие!»**

## Список литературы

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. – М.: Ось-89, 2005. – 196 с.
2. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия/ Под ред. Е.А. Левановой – СПб.: Питер, 2006. – 208 с.
3. Лисина М.И. Проблема онтогенеза общения М. - Педагогика, 1986
3. Морева Н.А. Тренинг педагогического общения. Практическое пособие. – М., 2009. – 78 с.
4. Психотерапевтическая энциклопедия/ Под ред. Б.Д. Корвасарского – СПб.: Питер, 2010. – 584 с.
5. Фопель К. Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего. Практическое пособие. – М., 2005. – 256 с.
6. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: Практическое пособие/Пер с нем. - 4-е изд. - М.: Генезис, 2006. - 240 с.