додаток Н

**Упорядкувала: Скидан С.Д.,**

**соціальний педагог**

**Заняття з елементами тренінгу**

***«Розвиток соціальної згуртованості суб’єктів освітнього процесу»***



Тренінг спрямований на згуртування колективу, розвиток комунікативних навичок, емоційної стійкості, впевненості в собі, доброзичливого ставлення один до одного. Виконуючи вправи тренінгу, учасники вчаться розуміти один одного. Тренінг мотивує їх до самовдосконалення, рефлексії, оволодіння механізмами комунікативної компетентності.

**Завдання тренінгу:**

- формування сприятливого психологічного клімату

- знаходження подібностей в учасників групи для поліпшення взаємодії між ними

- розвиток вміння працювати в команді

- згуртування групи

- усвідомлення кожним учасником своєї ролі, функції у групі

- підвищити комунікативні навички учасників групи

- підвищити настрій на успіх, щастя, добро.

**Необхідні матеріали:**

- аркуші формату А - 4 за кількістю команд, кольорові стікери, кольорові олівці, фломастери, ножиці;

- цукерки «Бджілка», «Корівка», «Рачки»;

- аудіо запис притчі «Вавилонська вежа»

**Час проведення: 1 год. 40 – 2 год.**

**СТРУКТУРА ТРЕНІНГУ.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Зміст роботи | Орієнтована тривалість | Ресурсне забезпечення |
| **1** | Вступне слово тренера. Вправа **«Вітряк»** | **5 хв.** |  |
| **2** | Вправа **«Долаємо стереотипи».** | **5 хв.** |  |
| **3** | Вправа **«Східний базар»** | **5 хв.** | аркуші, ручки |
| **4** | Вправа ”***Правила******роботи***” | **3 хв.** |  |
| **5** | Вправа - очікування **«Кольорова фейєрія»** | **5 хв.** | плакат, стікери |
| **6** | Інформаційне повідомлення | **5 хв.** |  |
| **7** | Вправа **«Асоціації»** | **7 хв.** | картки, ручки |
| **8** | Вправа-органайзер **"Тридцять три"** | **5 хв.** |  |
| **9** | Гра **«Безлюдний острів»** | **10 хв.** | ватман, пластилін |
| **10** | **Тест Белбіна.** | **10 хв.** | бланки |
| **11** | Вправа **“Світове кафе”** | **10 хв.** | ватмани, 4 аркуші із запитаннями, ручки |
| **12** | Вправа **“Концентричні кола”** | **5 хв.** |  |
| **13** | Вправа **«А де я?»** | **2 хв.** | Цукерки |
| **14** | Гра **"Вавилонська вежа"** | **10 хв.** | картки, олівці, аркуші, аудіозапис |
| **15** | Вправа**«Дім»** | **5 хв.** |  |
| **16** | Ділова гра **“Соціальне партнерство”** | **10 хв.** |  |
| **17** | Вправа **«Керівник»** | **6 хв.** | ручки, листівки |
| **18** | Вправа **«Притча»** | **2 хв.** |  |
| **19** | Рекомендації | **5 хв.** |  |
| **20** | Підведення підсумків. | **5 хв.** | Плакат, стікери |

**Вступ**



Шановні колеги! Сьогодні ми поговоримо з Вами про важливість згуртованості колективу.

Психологічний клімат - це міжособистісні відносини, типові для трудового чи учнівського колективу, які визначають його основний настрій.В одному кліматі рослина може розквітнути, в іншому - зачахнути. Те ж саме можна сказати і про психологічний клімат: в одних умовах люди відчувають себе некомфортно, прагнуть покинути колектив, проводять в ньому менше часу, їх особистісний ріст сповільнюється, в інших - колектив функціонує оптимально і його члени отримують можливість максимально повно реалізувати свій потенціал.

Будівництво згуртованості колективу - це найважливіша справа не тільки адміністрації, але і кожного члена колективу.

Клімат називають сприятливим, якщо в колективі панує атмосфера доброзичливості, турботи про кожного, довіри і вимогливості. Якщо члени колективу готові до роботи, виявляють творчість і досягають високої якості, працюючи без контролю і несучи відповідальність за справу. Якщо в колективі кожен захищений, відчуває причетність до всього, що відбувається і активно вступає в спілкування.

**Хід заняття:**

**1. Вправа «Вітряк».**

*Мета*: підготувати учасників до роботи, створити комфортну атмосферу.

*Хід вправи*: Ведучий пропонує витягнути праву руку перед собою, і крутити її до себе за часовою стрілкою, а потім простягнути ліву і крутити проти часової стрілки.  
*Рефлексія*: Чи важко Вам було виконувати вправу?

**2. Вправа «Долаємо стереотипи».**

Мета: визначити емоційний стан учасників, сприяти згуртованості групи.

Хід вправи: Тренер розповідає історію про Івана.

**3. Вправа «Східний базар»**

*Мета вправи*: допомогти учасникам краще пізнати один одного, скоротити дистанцію в спілкуванні; знизити почуття напруженості завдяки включенню в ситуацію «тут і тепер»;

звернути увагу учасників один на одного; навчитися принципам децентрації, концентрації уваги на партнері, створення партнерських взаємин.

*Хід вправи:*

Пам’ятаєте картину східного ринку в музичній казці «Алі-Баба та сорок розбійників»? З якими асоціаціями ви пов’язуєте словосполучення «східний базар»?

Саме на такий ринок ми потрапимо через декілька хвилин. Але попередньо нам необхідно підготуватися.

Кожен отримує аркуш паперу та ручку/олівець. Складаємо папір навпіл по горизонталі та розриваємо його. Ті частини, що залишилися, знову складаємо навпіл і знову розриваємо. Отримали чотири папірці. На кожному з них учасники пишуть великими літерами та розбірливо власне ім’я. Тепер кожен аркуш складається декілька разів написом усередину. Підготовлені таким чином записки складаються у центрі кімнати. Тренер ретельно перемішує їх.

*Соціальний педагог:* Тепер ми готові відправитися на східний ринок. Кожен підійде до гори записок і довільно витягне чотири записки. Потім, протягом 4 хвилин, вам необхідно буде вговорити, обміняти, знайти та повернути собі всі чотири аркуші з Вашим ім’ям. Перші три покупці, які вдасться це зробити найшвидше, підійдуть до мене з власними записками. Якщо питань немає, - можна починати.

*Шерінг*: Що Вам сподобалося, а що ні в грі, що відбулася; Яку тактику Ви використовували під час торгу: активний пошук, «агресивний маркетинг», взаємообмін, спроби обдурити партнера? Спробуйте тепер назвати імена, які Вам вдалося запам’ятати.

**4. Вправа «Правила роботи в групі».**

*Мета***:** повторити правила роботи групи, сприяти створенню робочої та доброзичливої атмосфери під час заняття.

*Хід вправи*: тренер пропонує згадати, які правила встановлює група під час заняття. Кожне правило обговорюється окремо. Враховуються пропозиції учасників щодо доповнень або змін правил, тренер пропонує кожному учаснику пригадати прислів'я чи пісню, які могли б проілюструвати правило.

**5. Вправа - очікування «Кольорова фейєрія».**

*Мета***:** з'ясувати сподівання педагогів, орієнтуючись на тему заняття.

*Хід вправи***:** педагогам роздають стікери трьох кольорів, тренер просить написати на них: «Знаю» (1, 2 слово по темі). «Хочу знати». Свої очікування, прочитати і приклеїти на плакат із зображенням світлофора. А третій залишити на завершення заняття.

*Шерінг***:** Для чого ми виконували цю вправу?

**6. Інформаційне повідомлення**

**Згуртованість колективу** - це поняття, що розкриває особливості міжособистісних відносин в колективі, єдність ціннісних орієнтацій, єдність цілей і мотивів діяльності в межах спільної діяльності. Дружні контакти під час роботи і після її, співпрацю і взаємодопомогу формують хороший соціально-психологічний клімат.

Фактор, що впливає на соціально-психологічний клімат колективу, обумовлений індивідуальними та психологічними особливостями кожного з її членів. Крізь призму особистісних особливостей людини переломлюються всі впливи на неї як виробничого і невиробничого характеру. Тому для формування того або і соціально-психологічного клімату колективу мають значення не стільки психологічні якості членів, скільки ефект їх поєднання.

**Соціальна згуртованість колективу**

**Батьки**

**Педагоги**

**Громада**

**Громада**

**Педагоги**



Загальна ціль: досягти хороших міжособистісних відносин (специфіки формальних і неформальних організаційних зв'язків в колективі і співвідношення між ними), демократичного рівня в колективі, оптимального рівня психологічної сумісності колективу.

Однією з ознак команди є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і одночасно вимогливість до себе і інших. Одним з найважливіших показників, що [колектив](http://ua-referat.com/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2) це "команда" - є хорошій соціально-психологічний клімат, тобто [такий](http://ua-referat.com/%D0%A2%D0%B0%D0%BA%D0%B8%D0%B9) стан в колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його [здібностей](http://ua-referat.com/%D0%97%D0%B4%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96) і схильностей.

**7. Вправа «Асоціації»**

*Мета*: формування розуміння поняття «згуртованості».

Це дуже проста і цікава вправа для тренінгу згуртованості, яка може допомогти кожному учаснику тренінгу прояснити для себе поняття " команда".

Розмір групи: 8-20 чоловік

Інструкція:

Пропоную кожному прояснити для себе значення поняття «команда». Вправа, яку ми зараз з вами проведемо, начебто проста, але це не зовсім так. Ви в цьому переконаєтеся коли побачите, якими цікавими і несподіваними можуть бути погляди членів нашої групи на багато питань.

1. Візьміть ручки і папір.

2. Ваше завдання почути моє запитання і записати перші ж образи, пов'язані з ним, які прийшли вам в голову.



a . Якщо команда - це споруда , то вона ...

b . Якщо команда - це колір , то вона ...

c . Якщо команда - це музика , то вона ...

d . Якщо команда - це геометрична фігура , то вона ...

e . Якщо команда - це назва фільму , то вона ...

f . Якщо команда - це настрій , то вона ...

g . Проведіть опитування учасників з тими асоціаціям, що ви назвали ...

*Шерінг:*

Що вам сподобалося в цій вправі ?

Які відповіді були для вас найцікавішими ?

Які здивували вас?

Про що нам говорить ця вправа?

**8. Вправа-органайзер "Тридцять три".**

Команда стає у коло, після чого по порядку (по колу) має дорахувати до 33, замінюючи цифри, які діляться на три і в яких є цифра три (3, 6, 9, 12, 13, 15, 18, 21, 23, 24, 27, 30, 31, 32, 33) виразом – «У мене дуже хороший настрій». Якщо один з учасників помиляється, гра починається наново. Вправа триває доти,  поки команда без помилок не дорахує до 33.



**9. Гра «Безлюдний острів»**

*Мета***:** допомогти визначитись з напрямом професійної діяльності враховуючи власні здібності в умовах освітніх змін .

*Інструкція:* «Вас викинуло на безлюдний острів у тропіках. У найближчі роки вам не судилося зустрітися з іншими людьми і покинути острів. Організуйте життя на острові за допомогою наданих засобів».

Учасники гри отримують великий аркуш паперу й коробку пластиліну. Потрібно намалювати місце, куди хвилі принесли човен, виліпити «себе» з пластиліну і знайти місце на позначеному острові. Група має організувати своє життя на цьому острові, побут, господарство, управління, кожен самостійно повинен обрати ролі. Ведучий виступає «володарем часу» й оголошує: пройшов день, тиждень, місяць, рік, а також наповнює життя поселенців екстремальними подіями: злива знищила... почалися хвороби... почалося виверження вулкану... тощо. Гру до кінця не програють, оскільки вона не потребує завершення!

*Питання до учасників після завершення гри:*

1. Як ви почували себе на острові?

2. Що вам найбільше запам'яталося?

3. Який урок для себе ви винесли після гри?

4. Що б ви побажали учасникам?

5. Чи були у вашому житті випадки, коли ви почували себе в ізоляції?

**10. Тест Белбіна.**

*Інструкція*. Даний тест складається з 7 окремих блоків, кожен з яких, в свою чергу, містить по 8 питань або тверджень, з якими Ви можете погодитися або не погодитися.



На кожен блок у Вас є 10 очок. Привласнювати очки можна не більше, ніж 3-м або 4-м твердженням у блоці. При цьому одній пропозиції можна привласнити мінімум 2 очки. Якщо Ви згодні з яким-небудь твердженням на всі 100%, Ви можете віддати йому всі 10 очок. Перевірте, щоб сума всіх очок по кожному блоку не перевищувала 10 балів.

**11. Вправа “Світове кафе”**

Учасники діляться на педагогів, учнів, батьків, керівництво громади (згідно смайликів). Із відповідної позиції висвітлити відповіді на запитання:

- Що ви очікуєте від реформи школи і що для вас важливе?

- Яким ви бачите процес згуртованості?

- Як ви вбачаєте свою роль у процесі згуртованості навколо школи?

- Що перешкоджає взаємодії учасників освітнього процесу між собою, громадою та місцевою владою?

- Як ви бачите свій вклад у процес згуртованості?

*Шерінг:* презентувати проекти.

**12. Вправа “Концентричні кола”**

Всі [гравці](http://ua-referat.com/%D0%93%D1%80%D0%B0%D0%B2%D1%86%D1%96" \o "Гравці) шикуються в 2 кола обличчям один до одного. Поки грає [музика](http://ua-referat.com/%D0%9C%D1%83%D0%B7%D0%B8%D0%BA%D0%B0" \o "Музика), учасники зовнішнього кола рухаються. Як тільки музика замовкає, учасники зупиняються. Таким чином ви опинилися навпроти один одного. Гравці утворюють пари. Партнери коротко представляються один одному і заводять розмову на тему, яку ви їм пропонуєте. Для обговорення в кожному наступному раунді дається нова тема. Наприклад: щось важливе, чого я навчилася в минулому році; невдача, з якою я справилася за останні 5 років; щось, за що я вдячна людина, чоловік, у якого я багато чому навчилася; ілюзії, з якими я розлучилася; що я хотіла б придбати в результаті занять у групі. На обговорення кожної теми дається 3 хвилини. У кінці гри знову включіть музику, і нехай учасники протягом 30 секунд просто ходять під музику.

- Якості, які я ціную в людях.

- Людина, яку я поважаю і чому.

- Як я проявляю повагу до себе?

- Який момент свого життя хотілося б повторити?

- Чому навчило мене життя?



**13. Вправа «А де я?»**

*Мета*: розподіл учасників на команди.

*Матеріали*: цукерки.

*Хід*: Цукерки «Бджілка», «Корівка», «Рачки» за кількістю учасників. До заняття необхідно підготувати цукерки. Перед початком занять перемішати цукерки і роздати по одному кожному учаснику. Коли необхідно буде розділити групу, потрібно просто повідомити учасникам, що один вид цукерок - це окрема команда.

**14. Гра** **"Вавилонська вежа"**

*Мета*: організувати чітке виконання дій за установкою та відповідними приписа-ми, досягнути поставлену ціль, налагодити ступінь єдності та згуртованості учасників.

*Ресурси:* кольорові маркери, ватман, заготовлені заздалегідь індивідуальні завдання.

*Хід вправи:* Учасники діляться на 3 команди. Кожному члену команди дається індивідуальне завдання, які  прописані на окремих аркушах, кожен лист є суворо конфіденційним на одного учасника.

Наприклад, «Вежа повинен мати 10 поверхів» – аркуш із написом вручається одному учаснику тренінгу, той не повинен його показувати, зобов'язаний зробити, щоб намальована спільно вежа мала саме 10 поверхів! Друге завдання: «Уся вежа має коричневий контур» – це завдання наступного учасника. «Над вежею розвивається синій прапор», «У вежі всього 6 вікон» тощо. Учасникам заборонено розмовляти, взагалі як-небудь використовувати голос. Необхідно спільно намалювати Вавилонську вежу. Психологічний сенс вправи: у результаті вправи учасники навчаються координувати свої дії, взаємодіяти у команді. Розвиваються навички невербального спілкування.

**Індивідуальні завдання на картках**:

* Вежа коричневого кольору.



* Вежа має 10 поверхів.
* У вежі 6 вікон.
* Вікна зеленого кольору.
* Двері червоні.
* На даху синя антена.
* Прапор синьо-жовтий повернений вліво, тощо.

*Питання для обговорення:*

Чи важко було об’єднати ваші завдання у єдиний малюнок?

З якої спроби було досягнуто цілі?

Чи важко було працювати за правилами?

**15. Вправа «Дім»**

  Мета: усвідомлення своєї ролі в групі, стилю поведінки.

  Хід вправи: учасники діляться на команди. Ведучий дає інструкцію: «Кожна команда повинна стати повноцінним домом! Кожна людина повинна вибрати, ким він буде в цьому будинку - дверима, стіною, а може бути шпалерами або предметом меблів, квіткою або телевізором? Вибір за Вами! Але не забувайте, що Ви повинні бути повноцінним і функціональним домом! Побудуйте свій дім! Можна спілкуватися між собою ».

Психологічний зміст вправи: Учасники замислюються над тим, яку функцію вони виконують в цьому колективі, усвідомлюють, що всі вони потрібні у своєму «будинку», що сприяє згуртуванню.

  Обговорення: Як проходило обговорення в командах? Чи відразу Ви змогли визначити свою роль в «будинку»? Чому Ви вибрали саме цю роль? Я думаю, Ви все зрозуміли, що кожна частина Вашого «дому» важлива і потрібна в ньому, кожна несе свою певну функцію, без якої будинок не може бути повноцінним!

**16. Ділова гра “Соціальне партнерство”**

Мета: усвідомлення учасниками рис і якостей колективу в якому вони працюють.

Матеріали: аркуші паперу А4, кольорові олівці, релаксаційна музика.

Хід: Кожен колектив індивідуальний і неповторний. Бувають колективи схожі на:

***Сипучий пісок****.*Не так рідко зустрічається на нашому шляху сипучий пісок. Скільки піщинок зібрано разом, і водночас кожна з них сама по собі. Повіє легенький вітерець — віднесе частину піску, що лежить скраю, подалі. Повіє вітер сильніше — рознесе пісок на всі боки, поки хто-небудь не згребе його в купу. Буває так і в колективах. Неначе всі разом, і в той же час кожен сам по собі. Немає зв’язку між людьми. В одному випадку вони не прагнуть піти один одному назустріч. В іншому — не бажають знайти спільних інтересів, спільної мови. Немає тут того авторитетного центру, навколо якого відбувалось би об’єднання, згуртування людей, де кожен відчував би, що він потрібний іншому. А поки «сипучий пісок» не приносить ні радості, ні задоволення тим, хто є в його складі.

***М’яка глина.*** Відомо, що м’яка глина — матеріал, який порівняно легко піддається обробці й з нього можна ліпити різні вироби. У руках майстра, а ним може бути в групі й староста, і просто авторитетний учень, і класний керівник, цей матеріал перетворюється на прекрасний виріб. Але якщо до нього не докласти зусиль, то він може залишитися простим шматком глини. На цій стадії більш помітні зусилля для згуртування колективу, хоча це можуть бути перші кроки. Не все виходить, нема достатнього досвіду взаємодії, взаємодопомоги. Важко досягти якої-небудь мети. Стосунки доброзичливі, проте не скажеш, що діти завжди бувають уважні одне до одного і готові прийти на допомогу. Якщо це й відбувається, то рідко. У групі існують замкнені приятельські угруповання, які мало спілкуються між собою. Справжнього хорошого організатора поки немає. Чи він не може себе проявити, чи просто йому важко, бо нікому його підтримати.

***Мерехтливий маяк****.*У штормовому морі мерехтливий маяк і початківцю, і досвідченому мореплавцеві приносить упевненість, що курс вибраний правильно. Необхідно тільки бути уважним, не втратити маяк з поля зору. Зауважте, маяк не горить постійним світлом, а періодично викидає пучки світла і неначе говорить: «Я тут. Я готовий прийти на допомогу». Колектив, який формується в класі, також подає кожному сигнал: «Так тримати». У такій групі переважає бажання працювати спільно, допомагати один одному, товаришувати. Але бажання — це ще не все. Дружба, взаємодопомога потребують постійного горіння, а не поодиноких, нехай навіть дуже частих, спалахів. Водночас у групі вже є на кого покластися. Проте недостатньо виявляється ініціатива, рідко вносяться пропозиції щодо покращення справ не тільки у себе в класі, але й у школі. Бачимо прояви активності спалахами, та й це не у всіх.

***Червоне вітрило****.*Символ спрямованості вперед, дружньої вірності й обов’язку. Тут живуть і діють за принципом: «Один за всіх — і всі за одного». Дружня прихильність і зацікавлення справами один одного поєднуються з принциповістю і взаємною вимогливістю. Командний склад вітрильника — знаючі та надійні організатори й авторитетні особистості. До них ідуть за порадою, допомогою. У більшості членів екіпажу є почуття гордості за колектив. Усі переживають, коли з кимось трапиться невдача. Група цікавиться тим, як ідуть, справи в паралельних класах, іноді приходять на допомогу, коли їх просять про це. Але хоча група згуртована, вона не завжди готова йти всупереч бурям. Не завжди вистачає мужності визнати свої помилки зразу, але це становище може бути виправлене.

***Факел, що палає,***— це живе полум’я, матеріалом якого є міцна дружба, єдина воля, взаєморозуміння, ділова співпраця, відповідальність кожного не тільки за себе, а й за інших. Тут яскраво виявляються всі якості колективу, які характерні для червоного вітрила. Але не тільки це. Справжнім колективом можна назвати тільки таку групу, яка не залишається у вузьких рамках. Справжній колектив той, де люди самі бачать, коли вони потрібні, і самі йдуть на допомогу; той, де не залишаються байдужими, якщо іншим погано; той, який веде за собою, освітлюючи, як легендарний Данко, жаром свого палаючого серця дорогу людям.

**Соціальний педагог.** Розкажіть будь ласка як ви уявляєте колектив в якому працюєте.

 Отже, хто впізнав свій колектив? Який опис видається вам найбільш влучним? Я думаю, ми переконались у тому, що дружба, взаємодопомога потребують постійного горіння, а не поодиноких, нехай навіть дуже частих, спалахів.*(Учасники висловлюють свої думки й обґрунтовують їх.)*

**17. Вправа «Керівник»**



*Мета:* розробити план дій керівника управління освітою у своїй громаді

*Хід вправи*: Скласти план дій. Дати відповіді на запитання «Яка Ваша стратегія?», «З яких завдань повинен бути Ваш план дій?»

**18. Вправа «Притча»**

До однієї оази прийшов молодий юнак, попив води і запитав у старого, який відпочивав біля джерела:

- Які люди тут живуть?

Старий в свою чергу запитав у юнака:

- А які люди живуть там, звідки ти прийшов?

- Купка егоїстів з поганими помислами – відповів молодий чоловік.

- Таких же знайдеш і тут – сказав старий.

В той же день інший юнак підійшов до джерела втамувати спрагу, він привітався і запитав:

* Які люди живуть в цьому місці?

Старий у відповідь задав те ж питання:

- А які живуть там, звідки ти прийшов?

- Прекрасні! Гостинні і дружелюбні. Мені боляче було розлучатися з ними.

- Таких же знайдеш і тут – сказав старий.

Один чоловік, який чув обидві розмови, спитав:

- Як ти міг дати дві таких різних відповіді на одне і те ж питання?

На що старий відповів:

- Кожен із нас може бачити тільки те, що несе в своєму серці.

У наших руках можливість створити в закладі таку атмосферу, в якій всі будуть почувати себе "як удома", атмосферу психологічного комфорту, атмосферу любові і прийняття.

**19. Рекомендації (Додаток 2)**

**20. Рефлексія.**

**Закінчи фразу :**

« Я дізнався про …» (червоний стікер)

**Список використаної літератури:**

1. Басаргина Д. В., Семенова Т. В. Игры в тренинге. Любимые рецепты успешного тренера – СПБ.: Речь, 2010. – 174 с.
2. Безпалько О., Савич Ж. Спілкуємось та діємо : навч.-метод, посіб. — К. : Навчальна книга, 2002.
3. Данилко Л. Чи міцний наш колектив? // Психолог. — 2009. —№ 14(350)
4. Коджаспірова Г.М. Педагогічний словник. , 2001. М.: Academa, 2001.
5. Коротаєва Є.В. Основи педагогічної взаємодії. Єкатеринбург, 1996.
6. Культура сучасного уроку / Под ред. Н.Є. Шуркова. М., 1997.
7. Лутошкін Л.М. Емоційні потенціали колективу. - М.: [Педагогіка](http://ua-referat.com/%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D1%96%D0%BA%D0%B0), 1998.
8. Практическая психология образования / под ред. И. В. Дубровиной. — СПб. : Питер, 2006.
9. Розвивальні та корекційні заняття психолога / упор. Т. Гончаренко. — К. : Шкільний світ, 2004.
10. Рухайло М. Психологічний клімат колективу // Психолог. — 2006. — № 17(209).
11. Фоппель К. Групповая сплоченность. Психологические игры и упражнения. Пер. с нем. – М.: Генезис, 2010. – 336 с. – (Все о психологической группе )
12. Якиманська І.С. Технологія особистісно-орієнтованої освіти. М.: Вересень, 2000.

**Додаток 1**

**«Острів». Профорієнтаційна гра для підлітків**

Н. Пряжников, доктор педагогічних наук

* Ця гра знайомить школярів з «не престижними» професіями. Гра розрахована на роботу з класом (учнями 8-9-х класів, хоча вона може викликати інтерес і в десяти -, одинадцятикласників).
* Тривалість гри - приблизно один урок. Але якщо вона проводиться після уроків, то час може бути збільшена і тоді гра проходить цікавіше.
* На класній дошці фіксуються основні ідеї учасників і відбиваються результати рішень групи.

Хід гри:

Класу з'являється назва гри - «Острів» і зачитується загальна інструкція.

Уявіть, що ми всі чудом виявилися на закинутому в океані острові, десь у південних тропічних широтах. У нас залишилося деяке особисте майно: те, що було в кишенях, сумках. Коли нас врятують, невідомо. Як мінімум два місяці ми повинні прожити на даному острові.

Перед нами - дві основні задачі. Перша - вижити. Друга - залишитися при цьому цивілізованими людьми.

За 40 хвилин ми повинні довести самим собі, що можна вирішити ці задачі.

Отже, ми сидимо на березі й обговорюємо, що нам робити далі. Я поки буду виконувати роль старшого. Але потім ви зможете собі вибрати іншого керівника.

Якщо ми зуміємо домовитися про основні шляхи рішення наших задач, а також про розподіл обов'язків, то зможемо вижити і зберегти своє достоїнство.

Далі ведучий зображує на дошці загальний план острова. Важливо відзначити, що тут є джерело чистої прісної води, а також сказати, що на острові водяться дрібні звірки і птахи, у побережних водах є риба, ростуть якісь їстівні рослини.

Але за умовою гри на острові немає печери, придатної для проживання. Немає також інших людей, інакше вся гра перетвориться в з'ясування відносин з ними.

Далі школярі пропонують, що їм необхідно зробити для виживання. Звичайно це - будівля житла, організація харчування, керівництво групою, полювання і рибальство, чергування, підтримка вогню і т.п. Усе це ведучий записує на дошці у виді переліку в першому стовпчику таблиці (див. додаток).

Усі ці пропозиції обговорюються, і в результаті на дошці залишаються найбільш важливі напрямки роботи.

Після того як написаний перелік робіт, необхідних для виживання, загальними зусиллями визначається, скільки чоловік потрібно для кожної роботи. Ці підрахунки ведуться з урахуванням загальної кількості учасників гри разом з ведучим.

На дошці, напроти кожного напрямку робіт, записується необхідна кількість працівників. При цьому хто-небудь з учасників може сказати, що ті самі люди здатні одночасно виконувати різні роботи. Ведучий зауважує, що в особливих випадках це, природно, допускається, але важливо за конкретним гравцем закріпити визначений вид діяльності, щоб було видно, хто за що відповідає.

Бажано не затягувати перші етапи гри: проводити їхній динамічно. При цьому по ходу гри ведучий постійно нагадує учасникам, що вони повинні укластися в 40 хвилин (закінчити гру до чи дзвоника якогось установленого часу), інакше буде вважатися, що група не змогла вирішити поставлені задачі, а витратила всі сили на з'ясування відносин.

Далі ведучий пропонує підняти руки тим, хто хотів би виконувати ті чи інші види робіт. По черзі розглядається кожен вид. При цьому гравець може брати участь тільки в одному виді робіт.

На дошці поруч з необхідною кількістю працівників записується кількість бажаючих цю роботу виконувати. Як правило, тут виникає деяка невідповідність. Якраз воно і стає предметом для обговорення. Ведучий може зайняти визначену позицію: «Раз ви не в силах забезпечити необхідне число працівників по кожнім напрямку робіт, те швидше за все, не зможете і вижити в умовах острова».

Після цього ведучий задає подальший порядок гри. По кожнім виді робіт утвориться група, що сідає за окремий стіл.

Протягом 3-5 хвилин обговорюється, яким образом виконати свою роботу, виходячи з реальних можливостей. Нагадаємо, що за умовою гри школярі виявилися на острові з усім своїм майном (у кишенях, у сумках і т.п.).

Представники групи коротко розповідають усьому класу про те, як вони збираються будувати житло, готувати їжу, полювати, ловити рибу і т.п. Клас задає питання і потім вирішує, чи здатна дана група виконати свою роботу. Наприклад, у групи «організація харчування» можна поцікавитися, у чому вони збираються готувати їжу, у групи «бажання-рибальство - чим вони збираються ловити рибу і т.п. Усе це ведучий відзначає на дошці (напроти кожного виду робіт оцінюється готовність кожної групи в балах).

Далі (для ускладнення гри) ведучий може заявити, що його вразила невідома тропічна хвороба і він уже не може керувати групою. Тому терміново потрібно вибрати нове керівництво. Також визначається, скільки чоловік для цього потрібно. Учасники висувають кандидатів. Іноді група вибирає одного керівника з одним-двома помічниками (особливо якщо клас поступово стає некерованим). Обрані керівники займають місце ведучого, а ведучий сідає за останню парту. Етап зміни керівника повинний зайняти 2-3 хвилини.

Далі ведучий може заявити, що він у результаті хвороби поступово перетворився в «злого духу», що буде лагодити групі всякі перешкоди.

Наприклад, зненацька напустити хвороба на окремих (найбільш активних) учасників, за допомогою урагану зруйнувати деякі будівлі, робити різноманітні «злі чудеса» (скажемо, оголосити, що деякі риби мають душу і розумом, тому вживати їх у їжу - злочин) і т.п.

У якийсь момент ведучий натякає учасникам, що на острові може виникнути епідемія, тому що тропічна їжа незвична для європейців і весь острів уже покритий відходами, що просто нікуди подіти і які стають вогнищами серйозних інфекцій. Іншими словами, він спонукує учасників до будівництва туалету, про який вони часто забувають. Також можна натякнути групі на необхідність будівництва вигрібної ями для харчових відходів.

Якщо група вирішує спорудити такий важливий для цивілізованого життя об'єкт, то зробити це необхідно в стислий термін і за всіма правилами, тобто визначити, скільки потрібно для цього працівників і хто саме буде цим займатися. Важливо визначити, хто буде постійно підтримувати порядок у туалеті і взагалі розбиратися зі сміттям на території острова... Нерідко багато підлітків соромляться виконувати таку роботу, прагнучи займатися більш престижними справами, тому є ризик, що епідемія вразить більшість гравців.

Нарешті, за 3-5 хвилин до кінця заняття ведучий заявляє про припинення гри й організує її обговорення.

Обговорення гри: Ведучий задає учасникам питання: « чи вдалося нам вижити?». Школярі повинні коротко обґрунтувати свої висновки. Ведучий може також висловити своя думка по цьому питанню.

Потім він ставить запитання: « чи вдалося остров'янам зберегти людське обличчя у важких умовах?». При відповіді учнів на це питання ведучий може звернути їхню увагу на такі моменти: чи виявлялася медична допомога захворілим, чи було організоване дозвілля, чи учасники були стурбовані тільки «виживанням», ніяк не піклуючись про свою душу, чи виникали скандальні ситуації між учасниками.

Учасники разом з ведучим можуть захопитися якимсь одним аспектом гри, наприклад, занадто докладно обговорювати конкретні види робіт. Тоді на всю гру може просто не вистачити часу.

Інші типові труднощі - виникнення хаосу, коли учасники по незначних питаннях починають занадто жваво сперечатися, перебивати Часто виникають труднощі при оцінці класом своєї готовності побудувати туалет. Хтось навіть може заявити, що «тільки в північних країнах, в умовах холоду, що консервує, зараза зберігається надовго, а в тропіках без туалету можна обійтися». Ведучий може помітити, що навіть багато тварин на рівні інстинктивних рефлексів прагнуть закапувати свої випорожнення (можна згадати собак, що активно працюють задніми лапками).

Досвід проведення гри показує, що не завжди учасники готові визнати, що їхні ігрові дії виявилися невдалими. Іноді хтось говорить, що в реальних умовах він би поводився «набагато активніше і шляхетніше». Тоді ведучий повинний пояснити, що гра - це теж модель реальності.

**Додаток 2**

**Рекомендації**

**«*11 причин,з яких ми не повинні здаватися»***

***1. Поки Ви живі, все можливо.*** До тих пір, поки ви живі (здорові й вільні), у вас є вибір, щоб здійснювати кроки до остаточного успіху.

***2. Не святі горшки ліплять.*** Дивіться на речі реально. Ви пробуєте освоїти щось нове? Тоді будьте готові до того, що це не вийде у вас з першого ж разу. Все вимагає часу, щоб цьому навчитися, і ви будете робити помилки. Вчіться на них.

***3. Ви сильніше, ніж Ви думаєте.*** Одна маленька невдача не причина, щоб зупинити вас. 10, і 100, і 1000 невдач – також не причини. Адже не важливо, скільки разів ви падаєте. Важливо, скільки разів ви піднімаєтеся.

***4. Якщо хтось інший зміг зробити це, то зможете і Ви.*** Навіть якщо тільки одна людина в світі зуміла досягти того, чого бажаєте ви. Це має стати достатньою причиною для вас, щоб ніколи не здаватися.

***5. Вірте в себе та свої мрії.*** Не зраджуйте самого себе. У житті буває багато людей, які говорять вам, що ви хочете досягти неможливого. Не дозволяйте нікому руйнувати свої мрії. Кожен, хто досяг успіху, скаже вам, що його життя змінилося саме в той момент, коли він вперше повірив в себе (Роберт Шулер).

***6. Згадайте, що є люди, які мріють опинитися там, де Ви.*** Прямо зараз є багато людей, які перебувають в гіршій ситуації і в гірших умовах, ніж ви зараз. Хотіли б ви відмовитися від пробіжки в 5 кілометрів? Подумайте про людей, які не в змозі навіть ходити, і як багато вони були б готові віддати за можливість пробігати по 5 кілометрів щодня.

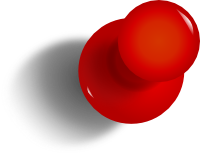
***7. Ви заслуговуєте щастя.*** Ніколи не дозволяйте нікому говорити вам протилежне. Ви заслуговуєте щастя і заслуговуєте успіху. Зберігайте цей настрій і ніколи не здавайтеся, поки не досягнете свого пункту призначення.

***8. Надихайте інших.*** Служіть джерелом натхнення для інших, відмовляючись здаватися. Хто знає, чого може досягти хтось інший через те, що ви самі ніколи не здавалися, і тим самим надихнули інших не здаватися.

***9. Найтемніша година перед світанком.*** Найчастіше, коли ви відчуваєте, що хочете здатися, ви знаходитесь так близько до того, щоб зробити величезний прорив. У будь-який момент свого часу ви завжди перебуваєте лише на волосок від успіху.

***10. Слухайте серце і довіряйте інтуїції!*** Якби великі винахідники прислуховувались до всіх думок і порад оточуючих, то не було зараз електрики, лампочок, автомобілів, комп'ютерів ... Нехай всі кажуть, що нічого не вийде, доведіть всім протилежне!

***11.*** ***Не бійтеся спробувати.*** Якщо ти спробуєш, у тебе є два варіанти: вийде чи не вийде. А якщо ти не спробуєш, то є всього один варіант



**Додаток З**

**„Тест Белбіна”**

*Інструкція*. Даний тест складається з 7 окремих блоків, кожен з яких, в свою чергу, містить по 8 питань або тверджень, з якими Ви можете погодитися або не погодитися.

На кожен блок у Вас є 10 очок. Привласнювати очки можна не більше, ніж 3-м або 4-м твердженням у блоці. При цьому одній пропозиції можна привласнити мінімум 2 очки. Якщо Ви згодні з яким-небудь твердженням на всі 100%, Ви можете віддати йому всі 10 очок. Перевірте, щоб сума всіх очок по кожному блоку не перевищувала 10 балів.

Таблиця 1 – БЛОК I.  ЩО  Я  МОЖУ  ЗАПРОПОНУВАТИ  КОМАНДІ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 10 |  | Я думаю, що я можу швидко сприймати і використовувати нові можливості |
| 11 |  | Я легко кооперуюся з людьми різних типів |
| 12 |  | Один з моїх головних активів - продукувати нові ідеї |
| 13 |  | Я здатний залучати людей, які на мою думку, можуть зробити великий внесок у досягнення загальної мети |
| 14 |  | Моя особиста здібність – ефективно доводити справу до самого кінця |
| 15 |  | Я не уявляю собі навіть тимчасового зниження своєї популярності, навіть якщо це призведе до збільшення прибутку |
| 16 |  | Зазвичай я відчуваю, що реалістично і що дієздатно |
| 17 |  | Я здатний запропонувати вагомі аргументи на користь іншої лінії дій, не провокуючи при цьому упереджень і упередженості |

Таблиця 2 – БЛОК II.  ЩО ХАРАКТЕРИЗУЄ МЕНЕ ЯК ЧЛЕНА КОМАНДИ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 20 |  | Я відчуваю себе незатишно на зборах, навіть якщо вони чітко структуровані і продумано організовані |
| 21 |  | Я схильний покладатися на людей, які добре аргументують свою точку зору ще до того, як вона була всесторонньо обговорена |
| 22 |  | Коли група обговорює нові ідеї, я схильний дуже багато говорити |
| 23 |  | Мої особисті відносини заважають мені підтримувати колег з ентузіазмом |
| 24 |  | Коли треба зробити яку-небудь справу, деякі люди вважають, що я дію агресивно й авторитарно |
| 25 |  | Мені важко брати на себе лідерську роль, може тому, що дуже чутливий до відчуттів і настроїв групи |
| 26 |  | У мене є схильність настільки захоплюватися власними ідеями, що я забуваю про те, що відбувається навколо |
| 27 |  | Мої колеги вважають, що я дуже піклуюся про незначні деталі і боюся ризику, що справа може бути зіпсована |

Таблиця 3 – БЛОК III.   КОЛИ  Я  ПРАЦЮЮ  З  ІНШИМИ  НАД  ПРОЕКТОМ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 30 |  | Я можу добре впливати на інших людей, при цьому, не чинячи на них сильного тиску |
| 31 |  | Моє „шосте відчуття” підказує й оберігає мене від помилок і інцидентів, які іноді трапляються через недбалість |
| 32 |  | В ім'я досягнення головної мети, я готовий прискорювати події, не витрачаючи час на обговорення |
| 33 |  | Від мене завжди можна чекати чого-небудь оригінального |
| 34 |  | Я завжди готовий підтримати хорошу пропозицію, яка принесе вигоду всім |
| 35 |  | Я постійно відстежую  останні ідеї і новітні досягнення |
| 36 |  | Я думаю, що мої здібності до  думок і оцінок можуть зробити великий внесок до ухвалення правильних рішень |
| 37 |  | На мене завжди можна покластися на завершуючому етапі роботи |

  Таблиця 4– БЛОК IV.  МОЄ ВІДНОШЕННЯ ДО ГРУПОВОЇ РОБОТИ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 40 |  | Я щиро бажаю дізнатися про моїх колег трохи краще |
| 41 |  | Я не боюся ні оспорювати точку зору іншої людини, ні залишитися в меншині |
| 42 |  | Зазвичай я можу довести неспроможність невдалої пропозиції |
| 43 |  | Я думаю, що я здатний добре виконати будь-яку функцію ради виконання загального плану |
| 44 |  | Часто я уникаю очевидних рішень і приходжу натомість до несподіваних рішень проблеми |
| 45 |  | Я прагну все, що я роблю, доводити до досконалості |
| 46 |  | Я готовий використовувати контакти поза групою |
| 47 |  | Хоча я завжди відкритий різним точкам зору, я не зазнаю труднощів під час ухвалення рішень |

Таблиця 5 – БЛОК V.   Я  ВІДЧУВАЮ ЗАДОВОЛЕННЯ ВІД РОБОТИ, тому що:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 50 |  | Мені подобається аналізувати ситуації і оцінювати можливі напрями діяльності |
| 51 |  | Мені цікаво знаходити практичні шляхи вирішення проблеми |
| 52 |  | Мені приємно відчувати, що я допомагаю створенню добрих відносин на роботі |
| 53 |  | Часто я маю сильний вплив на ухвалювані рішення |
| 54 |  | Я маю відкриті, привітні відношення з людьми, які можуть запропонувати щось новеньке |
| 55 |  | Я можу переконувати людей в необхідності певної лінії дій |
| 56 |  | Я відчуваю себе добре вдома, коли я можу приділити максимум уваги завданню |
| 57 |  | Я люблю працювати з чим-небудь, що стимулює мою уяву |

Таблиця 6 – БЛОК VI.  КОЛИ  ЗАВДАННЯ  ВАЖКЕ  І НЕЗНАЙОМЕ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 60 |  | Я відкладаю справу на якийсь час і роздумую над проблемою |
| 61 |  | Я готовий співробітничати з людьми, які позитивніше і з великим  ентузіазмом відносяться до проблеми |
| 62 |  | Я намагаюся зробити завдання простіше, підшукуючи в групі людей, які можуть взяти на себе рішення частини проблеми |
| 63 |  | Моє природжене відчуття часу дозволяє мені витримувати терміни виконання завдання |
| 64 |  | Я думаю, мені вдасться зберегти ясність думки і спокій |
| 65 |  | Навіть під тиском зовнішніх обставин я не відступаю від мети |
| 66 |  | Я готовий взяти лідерські обов'язки на себе, якщо я відчуваю, що група не прогресує |
| 67 |  | Я б почав дискусію з метою стимулювати появу нових думок, сприяючих вирішенню проблеми |

Таблиця 7 – БЛОК VII. ПРОБЛЕМИ, що ВИНИКАЮТЬ ПРИ РОБОТІ В ГРУПАХ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 70 |  | Я схильний виражати своє нетерпіння по відношенню до людей, які стоять на шляху розвитку прогресу (заважають) |
| 71 |  | Інші можуть критикувати мене за те, що я дуже аналітичний і не підключаю інтуїцію |
| 72 |  | Моє бажання переконатися в тому, що робота виконується з високою якістю, може іноді привести до затримки |
| 73 |  | Мені швидко все набридає, і я покладаюся на те, що хтось з групи стимулює мій інтерес |
| 74 |  | Мені важко приступити до вирішення завдання, не маючи чіткої мети |
| 75 |  | Іноді мені важко пояснити й описати проблему в комплексі |
| 76 |  | Я знаю, що я вимагаю від інших того, що я сам не можу виконати |
| 77 |  | Мені важко висловлювати власну думку, коли я знаходжуся в очевидній опозиції до більшості |

*Опрацювання результатів*

Перенесіть свої бали з кожного блоку опитувальника в табл. 8. Прослідкуйте, щоб загальна сума всіх балів у підсумковому рядку дорівнювала 70. Якщо підсумок не рівний 70, перерахуйте, будь ласка, ще раз, - десь була допущена помилка.

Таблиця 8 – Підрахунок балів та визначення типу характеру

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Номер**  **блоку** | **Тип** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Реалізатор** | | **Координатор** | | **Мотиватор** | | **Генератор**  **ідей** | | **Дослідник** | | **Аналітик** | | **Натхненник** | | **Контролер** | |
| **I** | 16 |  | 13 |  | 15 |  | 12 |  | 10 |  | 17 |  | 11 |  | 14 |  |
| **II** | 20 |  | 21 |  | 24 |  | 26 |  | 22 |  | 23 |  | 25 |  | 27 |  |
| **III** | 37 |  | 30 |  | 32 |  | 33 |  | 35 |  | 36 |  | 34 |  | 31 |  |
| **IV** | 43 |  | 47 |  | 41 |  | 44 |  | 46 |  | 42 |  | 40 |  | 45 |  |
| **V** | 51 |  | 55 |  | 53 |  | 57 |  | 54 |  | 50 |  | 52 |  | 56 |  |
| **VI** | 65 |  | 62 |  | 66 |  | 60 |  | 67 |  | 64 |  | 61 |  | 63 |  |
| **VII** | 74 |  | 76 |  | 70 |  | 75 |  | 73 |  | 71 |  | 77 |  | 72 |  |
| **Всього**  (∑заг= 70) |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |

За підсумками табл. 8 ознайомтеся з особливостями свого типу (табл. 9).

Таблиця 9 – Особливості психотипу

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тип** | **Психологічний портрет** | **Функціональність** |
| **РЕАЛІЗАТОР** | Вам властиві практичний здоровий глузд і  гарне відчуття самоконтролю і дисципліни. Вам подобається важка робота і подолання проблем у системному режимі. Більшою мірою виступаєте типовою особою, чиї вірність і інтерес співпадають з цінностями компанії. Менш сконцентровані  на переслідуванні власних інтересів. Проте, коли Вам не вистачає спонтанності, можете проявляти жорсткість і непохитність | Дуже корисні компанії завдяки своїй надійності і старанності. Ви досягаєте успіху, тому що дуже працездатні і можете чітко визначити те, що здійснимо і має відношення до справи. Говорять, що багато виконавців роблять тільки ту роботу, яку хочуть робити і нехтують завданнями, які вважають неприємними. Ви ж, навпаки, робите те, що необхідно справі. Завдяки своїм хорошим організаторським здібностям і компетентності в вирішенні всіх важливих питань Ви можете займати високі посадові позиції в управлінні |
| **КООРДИНАТОР** | Ваша особлива риса – здатність примушувати інших працювати над розподіленими цілями. Набуваючи зрілості, досвідченості й упевненості, охоче роздаєте доручення. В міжособових стосунках Ви швидко розкриваєте індивідуальні схильності і таланти та мудро їх  використовуєте для досягнення мети команди. Ви не обов'язково виступаєте найрозумнішим членом команди, але маєте великий кругозір і досвід, користуєтесь загальною пошаною команди | Схильні добре себе проявляти, знаходячись на чолі команди людей з різними навичками і характерами. Вам краще працювати спільно з колегами рівними за рангом або позиції, ніж із співробітниками нижчих  рівнів. Вашим девізом може бути «консультація з контролем». Ви вірите, що проблему можна вирішити мирним шляхом. Проте в деяких компаніях можете вступати в конфлікти через різницю в поглядах з Творцями |
| **МОТИВАТОР** | Ви – людина з високим рівнем мотивації, невичерпною енергією і великим жаданням досягнень. Яскраво виражений екстраверт, зазвичай, маєте сильну напористість. Ваша мета – перемога. Вам подобається кидати виклик іншим, вести їх і підштовхувати до дій. Якщо виникають перешкоди, Ви швидко знаходите обхідні шляхи. Свавільні й уперті, впевнені і напористі, маєте схильність емоційно відповідати на будь-яку форму розчарування або краху планів. Цілеспрямовані, любите посперечатися. Але Вам часто не вистачає простого людського розуміння. Ваша роль – найбільш конкурентна в команді | Ви можете стати хорошим керівником завдяки тому, що вмієте генерувати дії і успішно працювати під тиском. Ви легко знайдете команду, дуже корисні в групах з різними поглядами, оскільки здатні приборкувати пристрасті. Творці здатні парити над проблемами такого роду, продовжуючи лідирувати, не зважаючи на Вас. Ви можете легко провести необхідні зміни і не відмовляєтесь від нестандартних рішень. Відповідаючи назві, Ви намагаєтесь нав'язувати групі  деякі зразки або форми поведінки і діяльності. Проте Ви – найефективніший член команди, здатний гарантувати позитивні дії |
| **ГЕНЕРАТОР ІДЕЙ** | Ви виступаєте інноваторами і винахідниками, можете бути досить креативними. Ви сієте зерно й ідеї, з яких  проростають більшість розробок і проектів. Зазвичай надаєте перевагу працювати самостійно, відокремившись від інших членів команди, використовуючи свою уяву і часто слідуючи  нетрадиційним шляхом. Маєте схильність бути інтровертами і сильно реагуєте  як на критику, так і на похвалу. Часто ваші ідеї мають радикальний характер і Вам бракує практичних зусиль. Незалежні, розумні й оригінальні, але можете бути слабкими в спілкуванні з людьми іншого рівня або напряму | Ваша основна функція – створення нових пропозицій і вирішення складних комплексних проблем. Ви дуже необхідні на початкових стадіях проектів або коли проект знаходиться під загрозою зриву. Ви можете виступати засновником компаній або організаторами нових виробництв. Проте, велика кількість ваших ідей в одній компанії може привести до контр-продуктивності,  оскільки маєте тенденцію проводити час, укріплюючи свої власні ідеї і вступаючи в конфлікт |
| **ДОСЛІДНИК** | Ви – ентузіаст і яскравий екстраверт. Умієте спілкуватися з людьми в компанії і за її межами. Народжені для ведення переговорів, дослідження нових можливостей і налагодження контактів. Хоч і не будучи генераторами оригінальних ідей, дуже легко підхоплюєте ідеї інших і розвиваєте їх. Ви дуже легко розпізнаєте, що є в наявності і що ще можна зробити. Вас зазвичай дуже тепло приймають в команді завдяки відкритій натурі. Завжди відкриті і допитливі, готові знайти можливості у всьому новому. Але, якщо інші Вас не стимулюють, ентузіазм швидко знижується | Дуже добре реагуєте і відповідаєте на нові ідеї  і розробки, можете знайти ресурси і поза групою. Ви – найбільш відповідні люди для установки зовнішніх контактів і проведення подальших переговорів. Умієте самостійно думати, отримуючи інформацію від інших |
| **АНАЛІТИК** | Ви – дуже серйозна і передбачлива людина з природженим імунітетом проти надмірного ентузіазму. Повільні в ухваленні рішень, віддаєте перевагу добре все обдумати. Здатні критично мислити. Вмієте бути проникливими в думках, приймаючи до уваги всі чинники. Експерти, рідко помиляєтесь | Найбільш підходите для аналізу проблем і оцінки, ідей і пропозицій. Добре вмієте зважувати всі „за і проти” запропонованих варіантів. У порівнянні з іншими, Ви здаєтеся оточуючим дещо черствими, занудними і надмірно критичними. Деякі дивуються, як Вам удається стати керівниками. Проте, Ви маєте всі здібності займати стратегічні пости і досягти успіху на посадах вищого рангу. Дуже рідко успіх або зрив справи залежить від ухвалення квапних рішень. Це ідеальна «сфера» для Вас, людей, які рідко помиляються і, врешті-решт, виграють |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **НАТХНЕННИК** | Ви належите до людей, які користуються найбільшою підтримкою команди. Дуже ввічливі і товариські, вмієте бути гнучкими й адаптуватися до будь-якої ситуації і різних людей. Дуже дипломатичні і сприйнятливі. Вмієте слухати інших і співпереживати, дуже популярні в команді. В роботі покладаєтесь на чутливість, але можете зіткнутися з перешкодами при ухваленні рішень в термінових і невідкладних ситуаціях | Ваша роль полягає в  запобіганні міжособовим проблемам, що з'являються в команді і тому це дозволяє ефективно працювати всім її членам.  Уникаючи тертя, Ви йдете довгою дорогою, заради того щоб обійти їх стороною. Люди вашого типу не часто стають керівниками, тим більше, якщо Ваш безпосередній начальник підкоряється Творцеві. Це створює клімат, в якому дипломатія і сприйнятливість людей вашого типу є справжньою знахідкою для команди, особливо при управлінському стилі, де конфлікти можуть виникати і повинні штучно присікатися. Проте, будучи керівником, Ви не представляєте загрози не для кого і тому завжди бажані для підлеглих. Ви служите свого роду „мастилом” для команди,  а люди в такій обстановці співпрацюють краще |
| **КОНТРОЛЕР** | Ви володієте величезною здатністю доводити справу до завершення і звертати увагу на деталі. Ніколи не починаєте те, що не можете довести до кінця. Мотивуєтесь внутрішнім неспокоєм, хоча часто зовні виглядаєте спокійними і незворушними. Представники цього типу часто є інтровертами. Вам зазвичай не потрібне стимулювання із зовні, або спонуки. Не терпите випадковостей. Не схильні до делегування, вважаєте за краще виконувати завдання самостійно | Ви незамінні   в ситуаціях, коли завдання вимагають сильної концентрованості і високого рівня акуратності. Привносите відчуття терміновості, і невідкладності в команду і добре проводите різні мітинги. Завдяки своєму прагненню до вищих стандартів, акуратності, точності, уваги до деталей і вміння завершувати почату справу, добре справляєтесь з управлінням |

Рекомендації щодо створення ефективної роботи в команді з урахуванням психологічних особливостей кожного типу характеру наведено в табл. 10.

Таблиця 10 – Рекомендації щодо створення ефективної роботи в команді

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Тип** | **Можлива**  **посада** | **Особисті**  **риси** | **Роль у команді і внесок в ефективну роботу групи** | **Наявні недоліки** |
| **Реалізатор** | Оптовий торговий агент | Консервативний, дисциплінований, надійний | Організованість. Перетворення планів і ідей на практичні дії | Недолік гнучкості. Поволі реагує на нові можливості |
| **Координатор** | Голова правління | Зрілий, впевнений, віруючий в справу | Пояснювати цілі і пріоритети. Мотивувати колег.  Просування при ухваленні рішень | Недолік креативності і гнучкості розуму |
| **Мотиватор** | Педагог  Менеджер середньої ланки | Напружений, динамічний,  такий, що досягає успіху | Ставити під сумнів і оспорювати.  Чинити тиск. Шукати обхідні шляхи | Схильний до провокації, легко запальний |
| **Генератор ідей** | Засновник компанії | Розумний,  з розвиненим мисленням, неординарний | Створювати оригінальні ідеї. Вирішувати складні проблеми | Недостатньо гнучкий в спілкуванні і в управлінні людьми |
| **Дослідник** | Начальник відділу постачань | Екстраверт, допитливий ентузіаст, товариський | Використовувати нові можливості. Розвивати контакти. Проводити переговори | Втрачає інтерес, як тільки проходить ентузіазм |
| **Аналітик** | Експерт | Розсудливий, розумний, стриманий | Бачити всі варіанти. Аналізувати. Проводити ретельну оцінку | Недолік енергії і здатності надихати інших |
| **Натхненник** | Менеджер у зв'язках з громадськістю | Товариський, доброзичливий, сприйнятливий | Слухати, будувати,  Запобігати тертям. Знаходити підхід до важких людей | Нерішучий в „слизьких” ситуаціях |
| **Контролер** | Старший торговий агент | Старанний, педантичний, небайдужий | Знаходити помилки,  упущення і помилки. Концентруватися на цілях самому і допомагати це зробити іншим | Має схильність до надмірних хвилювань,  не охоче делегує |