

Рефлексивный отчет по реализации тренинга командообразования

«Мы – команда!»

Тренинг командообразования был разработан по запросу администрации ГБОУ СОШ № 9 и реализован с педагогами младшего и среднего звена ГБОУ СОШ № 9, а также с педагогами ДОО. В тренинге участвовало 23 человека, из них 15 педагогов школы и 8 педагогов структурного подразделения.

Цель тренинга: гармонизация взаимоотношений в педагогическом коллективе.

Задачи:

- Оптимизация общения педагогов: достижение взаимной поддержки, взаимопонимания, доверия, доброжелательности.
- Создание комфортной атмосферы для развития способностей педагогов.

Участники: педагоги ГБОУ СОШ №9, педагоги СП ГБОУ СОШ №9

Количество участников: 23 человека.

Предполагаемые результаты:

- Оптимизация общения в коллективе: достижение взаимопонимания, доверия, эмпатии, доброжелательности. Повышение степени доверия друг к другу и эмоциональной сплоченности.
- Осмысление и пересмотр собственного отношения к коллегам.
- Развитие в коллективе навыков командной работы.

Для успешного проведения тренинга и достижения цели я поставила перед важными задачами:

1. создать благоприятную, максимально открытую обстановку на групповом занятии;
2. использовать в работе с педагогами новый, не всем знакомый инструмент психологической работы - ассоциативные метафорические

карты, которые позволяют через метафору приблизиться к внутреннему миру человека, увидеть перспективу преодоления различных преград и самостоятельно подойти к поиску решения проблемы.

Для решения первой задачи и создания доброжелательных и доверительных отношений между педагогами было проведено вводное упражнение «Настроение», где педагоги рассказывали о себе, своем настроении, физическом и эмоциональном состоянии не совсем привычным для себя способом (через ассоциативную метафорическую карту-картинку).

Идея применения метафорических ассоциативных карт возникла у меня вследствие анализа своего предыдущего опыта взаимодействия с педагогами. Мною было отмечено, что в групповой работе большинство педагогов испытывают внутреннее напряжение и страх оценочного мнения. А наличие внутренних барьеров и отсутствие мотивации на совместную работу с педагогом-психологом не позволяют им быть активными и открытыми, поэтому многие педагоги занимают пассивную позицию на тренинге, вплоть до проявления протестной реакции.

Считаю, что этот прием (использование ассоциативных карт) был выбран мною удачно, так как позволил снизить контроль сознания у педагогов, создать у них ощущение безопасности, что существенно облегчило работу с подсознательным сопротивлением педагогов. Такая метафорическая работа позволила настроить участников на дальнейшую продуктивную деятельность.

Следующей моей задачей было использовать метафорические ассоциативные карты в мозговом штурме и ответить на вопрос: Что необходимо сделать для того чтобы коллектив педагогов стал единой командой, а общение в профессиональной среде стало более эффективным? Считаю, что работа с картами подсказками была достаточно эффективной, потому что ответы с помощью картинок были более глубокими, носили

развернутый описательный характер и зависели от внутреннего состояния педагога и его жизненного и профессионального опыта.

Однако, следует отметить, что педагогам более старшего возраста было сложно уловить и установить связь между картой и темой, опираясь на метафору. Основываясь на данном наблюдении, можно сделать вывод, что старшее поколение педагогов более ригидное и с трудом может переключиться на новые предлагаемые технологии (либо сознательно отрицают).

По моим наблюдениям, самым интересным стало упражнение «Шерстяной тимбилдинг». Эта игра не только активизировала педагогов, а также полностью устранила все барьеры в общении, зарядила их положительным эмоциональным настроем. Все педагоги включились в игру, раскрылись, раскрепостились и доставили радость сотрудничества.

На этапе рефлексии была установлена обратная связь, педагоги, находясь в приподнятом настроении после предыдущей игры, свободно и легко подводили итоги, отмечали, что нового и полезного приобрели для себя и как можно полученный опыт использовать для создания единой команды.

Подводя итог, могу сказать, что в целом занятие, прошло успешно и у педагогов ГБОУ СОШ № 9, и у педагогов ДОО. Цель достигнута, полученные результаты соответствуют ожидаемым.

Вывод.

1. Считаю, целесообразным включать руководителей в состав участников тренинга с целью повышения эффективности работы.
2. Более тщательно готовиться к разработке занятий и больше использовать техник, способных снять психологические блоки, сознательный контроль над ситуацией, чувство напряжения.