**Семинар-тренинг по развитию сплоченности коллектива.**

**Цель** объединение участников группы для совместного решения поставленных задач, развитие умения выражать симпатию и уважение друг к другу.

**Задачи**

1. формирование благоприятного психологического климата в группе;
2. нахождение сходств у участников группы для улучшения взаимодействия между ними;
3. первоначальная диагностика психологической атмосферы в группе;
4. осознание каждым участником своей роли, функций в группе;
5. развитие умения работать в команде;
6. сплочение группы.

**Структура занятия**

ВСТУПЛЕНИЕ.

1. Приветствие

«Доброе утро, уважаемые коллеги! Очень рада видеть вас здесь. И для начала давайте поприветствуем друг друга и поделимся настроением, с которым сюда пришли. Итак, еще раз доброе утро всем, меня зовут Настя, настроение у меня несколько волнительное, так как, я в первый раз после довольно длительного перерыва провожу данную форму работы с вами, своими коллегами.

 2. Принятие правил. (поинтересоваться знакомы ли участники тренинга с правилами группы)

**1. Отключаем звук и вибрацию в телефоне.** Можно оставлять мобильник включённым. Но его не должно быть слышно. А очень-важные-люди не звонить не станут, чтобы узнать, «как у тебя вообще дела».

**2. Общение по принципу  «здесь и сейчас».** Во время тренинга необходимо говорить только о том, что волнует вас именно сейчас, обсуждать то, что происходит с вами в группе.

**3. Правило «стоп».** У каждого есть возможность «выключиться» из игры или упражнения в силу физических ограничений или принципиальных убеждений без объяснения причин. Если в какой-то момент тренинга участник не готов говорить об обсуждаемой проблеме, он также может сказать «стоп».

**4. Правило конфиденциальности.** Все, что говорится в группе относительно участников, должно оставаться внутри группы. Но конкретные приемы, знания, техники могут и должны использоваться вне группы в профессиональной деятельности, в повседневной жизни.
**5. Обсуждаем, не осуждая.** При обсуждении происходящего, важно оценивать не участника, а только его действия и поведение. Например, вместо: «Ты мне не нравишься!», следует сказать: «Мне не нравится твоя манера поведения!»

**6. Правило искренности и открытости.** Доверительный стиль общения и искренность в общении. Многие ведущие предлагают принять форму обращения на тренинге на «ты»,  чтобы достичь большего доверия между членами группы, уравнивая участников и ведущего, независимо от возраста, социального положения, жизненного опыта и т.д. Обращаться к участникам нужно по имени и не говорить о присутствующих в третьем лице. Во время тренинга стоит говорить только правду. Если нет желания высказаться искренне, лучше промолчать. Это правило означает открытое выражение своих чувств по отношению к действиям других участников и к самому себе.

Разминка (меняются местами те, кто…..)

3. Сбор ожиданий.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1.Оценка уровня информированности участников

2.Актуализация проблемы

3. Получение информации и усвоение знаний.

Сплоченность –

- термин обычно используется применительно к группе людей и обозначает склонность членов одной группы держаться вместе, выступая «единым фронтом» по таким важным вопросам, как правила поведения или культурные предпочтения. Существует мнение, что сплоченность группы приводит к увеличению ее эффективности и влиятельности, а, следовательно, и к благополучию ее членов.

- Чувство "Мы" - степень связи членов группы друг с другом, например, за счет взаимной симпатии.

- (сплоченность группы, сплоченность коллектива) - характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадений оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам, людям, идеям, событиям и прочему, особенно значимым для группы в целом.

Сплоченность является групповой переменной, то есть зависит от отношения всех членов группы. Групповая сплоченность отличается от всех других переменных тем, что она влияет на функционирование группы и в то же время зависит от него.

На развитие сплоченности в группе воздействуют несколько факторов. Первый из них — тип выполняемого задания. Чем выше уровень взаимодействия, требуемый заданием, тем выше потенциальная сплоченность группы. Второй фактор — групповая история успеха при выполнении прошлых заданий. Чем больше было таких успехов, тем выше сплоченность.

Некоторые характеристики самой группы также способствуют групповой сплоченности. Например, наличие у членов группы общей цели приводит к большей сплоченности, чем ее отсуствие. Еще один вклад в групповую сплоченность вносят личностные характеристики членов группы. Люди больше любят тех своих знакомых, чьи взгляды ближе их собственным. Чем больше в группе таких людей, тем она сплоченнее.

Итак, развитие сплоченности в группе зависит от группового взаимодействия, групповых успехов, общих целей и взаимной симпатии между членами группы. Развившись, групповая сплоченность может оказывать значительное влияние на будущее группы. Одним из последствий групповой сплоченности является то, что члены группы проводят больше времени в общении друг с другом, таким образом, возрастает и количество, и качество группового взаимодействия. Кроме того, сплоченная группа оказывает большое влияние на отдельных своих членов.

Еще одно последствие заключается в том, что члены сплоченной группы получают большее удовлетворение от работы, что имеет очень большое значение. И, наконец, групповая сплоченность тесно связана с производительностью. Участники более сплоченной группы будут в большей степени придерживаться групповых установок, касающихся производительности, чем члены менее сплоченной группы.

**Факторы, способствующие развитию и формированию групповой сплоченности:**

* совпадение целей, ценностей и взглядов членов группы;
* примерно одинаковый социальный и возрастной состав группы;
* атмосфера доброжелательности
* интересная всем совместная деятельность, направленная на достижение общих целей;
* реальный авторитет лидера
* наличие эффекта соревнования (даже неофициального) с другой группой
* справедливое распределение денежных средств и бонусов
* успешность группы в достижении поставленных целей
* тип выполняемого задания

4. Развитие практических навыков.

Игры

***«В шеренгу становись!»***

Инструкция «Ваша задача построится в шеренгу по заданному параметру, не произнося ни одного слова»

 - по росту;

- по алфавиту имен

- по цвету волос (от самого светлого к темному)

**Обсуждение**: Трудно ли Вам было выполнять это упражнение? Почему? Какую роль Вы избрали для себя? Какая стратегия выполнения была наиболее эффективна?

***«Чувства»*** (по подгруппам)

***Инструкция:***Давайте посмотрим, кто может назвать больше слов, обозначающих разные чувства. По очереди называйте слова и записывайте их на лист ватмана.

Результат работы группы — лист ватмана с написанными на нем словами — можно использовать на протяжении всего занятия. По ходу работы в этот список можно вносить новые слова — это словарь, отражающий эмоциональный опыт группы.

**Обсуждение:**

Какое из названных чувств тебе нравится больше других ?

Какое чувство, по-твоему, самое неприятное?

Какое из названных чувств знакомо тебе лучше (хуже) всего?

***«Писатели и поэты»*** Идентична предыдущей игре

 (В группе)

***«Печатная машинка»***

— Тот, кто, обращаясь к старому, способен открывать новое, достоин быть учителем. (Конфуций)

— Не печалься о том, что никто не знает тебя, а стремись быть тем, кого могут знать. (Конфуций)

Участникам загадывается слово или фраза. Слова, составляющие текст, распределяются между членами группы. Затем фраза должна быть воспроизведена группой таким образом, чтобы сохранилась вся ее смысловая нагрузка.

***Обсуждение.*** Сразу ли получилось выполнить данное упражнение? Почему? Что мешало? Что помогло успешно справиться с ним?

***«Встреча взглядами»***

Все участники стоят в кругу, опустив головы вниз. По команде ведущего они одновременно поднимают головы. Их задача — встретиться с кем-то взглядом. Та пара игроков, которой это удалось, покидает круг.

 ***«Любое число»*** или ***«Устный счет»***

Ведущий называет по имени любого из игроков. Тот мгновенно должен назвать какое-нибудь число от одного до числа, равного количеству участников в группе. Ведущий командует «три — четыре». Одновременно должно встать столько игроков, какое число названо. При этом игрок, назвавший это случайное число, сам может встать, а может остаться сидеть. Ведущий прекращает игру после двух-трех удачных попыток.

**Обсуждение**: почему сначала не получалось выполнить задание? Что помогло в выполнении задания?

***«Ответы за другого»***

Итак, как мы с вами уже говорили, группа является сплоченной, когда наблюдается единство ценностных ориентации. Иными словами, когда по отношению к самым важным в жизни вещам у людей примерно одинаковое отношение. Но такое единство возможно лишь тогда, когда люди хорошо знают, как каждый человек из группы относится к тому или иному вопросу, что ему нравится и что не нравится. Давайте проверим себя насколько хорошо вы уже знаете друг друга, насколько вы можете проникнуть в глубину души человека из нашей группы и понять его вкусы и пристрастия. Способны ли вы на основе той информации, которая у вас уже есть о человеке, предугадать, как он ответит на те вопросы, которые в процессе нашей групповой работы еще не обсуждались? Для этого предлагаю вам следующее упражнение. Возьмите большой лист бумаги, положите его горизонтально и разделите вертикальными линиями на три части. В верхней части среднего столбца подпишите свое игровое имя. Над левым столбцом напишите имя человека, сидящего слева от вас, но не ближайшего соседа, а следующего за ним. Над правым столбцом – имя человека, сидящего справа от вас, также через одного человека. Таким образом, у каждого из вас есть два человека, глазами которых вы должны будете посмотреть на мир и за которых дадите ответы на вопросы, которые я предложу.

Такое условие – отвечать не за ближайших соседей, а за сидящих чуть дальше – вызвано двумя причинами: во-первых, если группа сформирована из людей, уже знающих друг друга, то обычно приятели садятся в кругу рядом, а отвечать за хорошо знакомого человека не представляет трудности и интереса, во-вторых, данная процедура ограждает от соблазна подсмотреть, что же на самом деле пишет сосед на своем листочке.

Итак. Сейчас прозвучат вопросы. Их записывать не нужно. Ставьте номера вопросов и записывайте ответы, которые, по вашему мнению, дают ваши партнеры. Не спешите, попробуйте вжиться во внутренний мир человека, от имени которого вам приходится писать. В среднем столбце вы отвечаете за себя. Отвечайте кратко и определенно.

Достаточно пяти-шести вопросов. Их содержание будет варьироваться в зависимости от половозрастного состава группы и ее интересов. *Возможный перечень вопросов:*

Ваш любимый цвет.

Ваше любимое мужское имя.

Ваше любимое женское имя.

С симпатией ли вы относитесь к домашней живности? Если да, то кого предпочитаете: собак, кошек, птиц, рыбок или кого-то другого ?

Ваше любимое времяпрепровождение.

Фильмы какого жанра вы предпочитаете ?

Музыкальные предпочтения.

***Обсуждение.*** Для проверки степени «попадания» после завершения процедуры ведущий предлагает участникам сравнить свои результаты и подсчитать количество совпавших ответов. Итоги подводятся во время общегруппового обсуждения. Кто хочет поделится своими результатами? Что вы чувствовали, когда вам предстояло ответить за другого участника

 ***«Молчащее и говорящее зеркало»***

Ведущий предлагает выйти в круг добровольцу, который «будет смотреть в зеркало».

***Инструкция:***Твоя задача — только по «отражению в зеркалах» отгадать, кто из участников группы подошел сзади. Одно «зеркало» будет живым, но молчащим: оно сможет объяснять тебе, кто находится за твоей спиной, только при помощи мимики и жестов. Второе «зеркало» — говорящее, оно будет объяснять, что это за человек, не называя его имени. Выбери из группы свои «зеркала».

– «Зеркала» встают рядом у стены. Основной игрок перед ними. Все остальные участники группы располагаются за его спиной и по одному бесшумно подходят к нему сзади. Отражение «зеркалами» происходит по очереди. Сначала работает молчащее «зеркало». Если основной игрок не может угадать человека за спиной, то вступает «говорящее зеркало» и произносит одну – только одну! – фразу. Если игрок опять не угадывает, то снова – можно по-другому – отражает молчащее «зеркало» и так далее. Задача игрока – угадать человека за спиной как можно быстрее.

Для «зеркал» есть определенные условия. Молчащее «зеркало» фактически не ограничивается в способах «отражения» человека за спиной основного игрока. Но не стоит акцентироваться только на изображении чисто внешних особенностей людей и тем более подчеркивать какие-то физические характеристики.

– На говорящее же «зеркало» накладывается ряд четких ограничений. Во-первых, естественно, запрещено называть имя человека за спиной основного игрока. Во-вторых, описывая этого человека, нельзя ссылаться на воспоминания о событиях с участием этого человека вне группы. В-третьих, следует избегать простых описаний внешности. Это разрешается только в третьей фразе. Начинаем!

Через несколько минут ведущий предлагает сменить основного игрока, а тот получает право поменять и «зеркала». Раскусившие смысл игры участники часто даже конкурируют за право стать основным игроком и проверить свою способность понимать сообщения «зеркал». Трех-четырех циклов игры бывает достаточно, чтобы не потерять темп занятия. Обязательно следует отрефлексировать прошедшую игру.

 Можно обсудить такие вопросы:

* Кому из игроков потребовалось меньше всего зеркальных «отражений», чтобы определить, кто находится за его спиной?
* В чем секрет такой прозорливости?
* Кто из участников группы оказался самым талантливым «зеркалом»? Что ему в этом помогло?
* Кто из участников удивлен тем, как был отражен «зеркалами»?
* Что вы почувствовали, когда увидели свое «отражение»?

 ***«Что в нем нового»***

***Инструкция****:* Внимательно посмотрите друг на друга. Постарайтесь увидеть каждого, обратив внимание на то, как выглядит сегодня этот человек, в каком он состоянии, как он себя проявляет. Для этого у нас будет 3 минуты. Затем трехминутная пауза. А сейчас вы будете бросать мяч друг другу, сообщая при этом человеку, которому адресован мяч, что нового по сравнению со вчерашним днем вы в нем увидели. Будьте внимательны и старайтесь никого не пропустить.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1.Подведение итогов работы

2. Оценка полученного опыта, совпали ожидания или нет

3. Рефлексия и прощание

Упражнение. Участникам необходимо передавая мяч по кругу, проговорить свои впечатления от занятия, отразив их в краткой форме – СИНКВЕЙН

Если вы еще не знаете что такое cинквейн, то я вам сейчас объясню.

**Синквейн** (от фр. **cinquains**, англ. **cinquain**) – это творческая работа, которая имеет короткую форму стихотворения, состоящего из пяти нерифмованных строк.

**Синквейн** – это не простое стихотворение, а стихотворение, написанное по следующим правилам:

1 строка – одно существительное, выражающее главную тему cинквейна.

2 строка – два прилагательных, выражающих главную мысль.

3 строка – три глагола, описывающие действия в рамках темы.

4 строка – фраза, несущая определенный смысл.

5 строка – заключение в форме существительного (ассоциация с первым словом).

Составлять cинквейн очень просто и интересно. И к тому же, работа над созданием синквейна развивает образное мышление.

## Пример синквейна на тему любви:

Любовь.

Сказочная, фантастическая.

Приходит, окрыляет, убегает.

Удержать ее умеют единицы.

Мечта.

А свое мнение о нашей встрече вы сможете высказать с помощью анкет.

**Анкета "Обратная связь"**

1. Ваша степень включенности в занятие с педагогом-психологом (обведите):  0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Что мешало вам быть включенным в занятие с педагогом-психологом? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Самые значимые (полезные) для вас эпизоды, упражнения, во время которых удалось что-то лучше понять в себе, в чем-то разобраться:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Что вам не понравилось на занятии? Почему? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
5. Ваши мысли после занятия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
6. Ваши замечания и пожелания ведущему (по содержанию, по форме занятия и т.п.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

А свое мнение о нашей встрече вы сможете высказать с помощью анкет.

**Анкета "Обратная связь"**

1. Ваша степень включенности в занятие с педагогом-психологом (обведите):  0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Что мешало вам быть включенным в занятие с педагогом-психологом? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Самые значимые (полезные) для вас эпизоды, упражнения, во время которых удалось что-то лучше понять в себе, в чем-то разобраться:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Что вам не понравилось на занятии? Почему? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
5. Ваши мысли после занятия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
6. Ваши замечания и пожелания ведущему (по содержанию, по форме занятия и т.п.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

А свое мнение о нашей встрече вы сможете высказать с помощью анкет.

**Анкета "Обратная связь"**

1. Ваша степень включенности в занятие с педагогом-психологом (обведите):  0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Что мешало вам быть включенным в занятие с педагогом-психологом? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Самые значимые (полезные) для вас эпизоды, упражнения, во время которых удалось что-то лучше понять в себе, в чем-то разобраться:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Что вам не понравилось на занятии? Почему? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
5. Ваши мысли после занятия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
6. Ваши замечания и пожелания ведущему (по содержанию, по форме занятия и т.п.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_