

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города  
Ростова-на-Дону  
«Детский сад №107»

# ***Сборник тренингов и методических рекомендаций на сплочение педагогического коллектива***



**Подготовила:  
педагог-психолог  
Герасимато Е.В.**

## Содержание

Введение .....	- 2
1. Профилактика конфликтов в педагогическом коллективе.....	– 4-6
2. Рекомендации руководителю по снижению конфликтности с подчиненными.....	- 7
3. Памятка для сотрудников «Реагирование на конфликтное поведение .....	- 8
4. Общие рекомендации по решению конфликтной ситуации .....	– 9
5. Тренинг для педагогов «Я» или «Мы» .....	-10-12
6. Тренинг на сплочение педагогического коллектива «Мы команда!».....	– 13-17
7. Тренинг для педагогов «Вместе мы сила!» .....	-18-20
Список литературы .....	- 21

## **Введение**

Цикл тренинг посвящен сплочению педагогического коллектива и развитию навыков взаимодействия в команде, группе, его можно проводить на разных этапах учебного года.

### **Цель:**

- Сплочение педагогического коллектива, построение эффективного командного взаимодействия.

- Создание благоприятного психологического климата, преодоление барьера в межличностных отношениях, развитие коммуникативных навыков.

Жить в коллективе необходимо каждому человеку. Именно в коллективе он может получить опыт жизни в обществе в целом, возможности для обогащения ума и души, для реализации своих качеств, знаний, умений, способностей. В этом проявляется генетическая потребность людей к сотрудничеству, к объединению, сообществу.

От того, насколько дружен педагогический коллектив, зависит психологическое состояние каждого сотрудника. От степени сплоченности педагогов в коллективе, группе зависит и степень усвоения учебного материала, эффективность работы педагога с детьми и формирование личности каждого педагога.

Сплочение педагогического коллектива, группы происходит именно в совместной социально значимой деятельности. При этом важно помнить, чтобы каждый сотрудник ощущал себя нужным в общем деле.

### **Задачи:**

- Формирование и усиление общего командного духа, путем сплочения группы.

- Развитие ответственности и вклада каждого участника в решении общих задач.

- Осознание себя «командой».

**Актуальность:** невозможно сделать всю работу одному время от времени все равно приходится прибегать к помощи другого человека. В сплоченном коллективе взаимопомощь – это залог успеха, без поддержки будут достигнуть только маленькая цель, которую поставил каждый, но цель коллектива останется на нулевом уровне.

**Почему важна сплоченность:** возможность окунуться..., возможность увидеть..., возможность услышать..., возможность ощутить..., возможность испытать..., возможность стать..., стать одним коллективом, который чувствует, поддерживает и вдохновляет на новые действия и поступки.

# 1. Профилактика конфликтов в педагогическом коллективе ДОУ

В повседневной жизни человек имеет дело с самыми разнообразными ситуациями. Их общая совокупность, проявляющаяся и на работе, и дома, образует жизненное пространство человека.

Среди этих ситуаций особо выделяются те, которые требуют от человека поиска новых решений и энергетических затрат. Типичными жизненными ситуациями такого рода и являются конфликты.

**Конфликт** — это противоречие, воспринимаемое человеком как значимая для него психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая активность, направленную на его преодоление.

Педагогический коллектив, как и любой другой, имеет свою специфику. Основная специфика коллектива детского сада заключается в том, что основной контингент — женщины. Данный факт оказывает дополнительное влияние на количество и качество конфликтов.

Участниками конфликта могут быть:

- Администрация (заведующая, зам. зав по АХЧ, старший воспитатель).
- Педагоги (воспитатели, воспитатели со специализацией, специалисты (учитель-логопед, инструктор по физической культуре и др.)).
- Родители.

Рассмотрим наиболее часто встречающиеся конфликты в дошкольном учреждении и причины их возникновения:

## 1. Воспитатель — воспитатель

**Причины:** личная антипатия, несовпадение точек зрения по профессиональным вопросам, ревность к отношениям с родителями, детьми, ощущение собственной нереализованности.

## 2. Старший воспитатель — воспитатель

**Причины:** недостаточная заинтересованность педагога в реализации образовательных программ и в их результатах, игнорирование воспитателем предложений старшего воспитателя, новых разработок. Отсутствие конструктивной модели взаимодействия старший воспитатель — воспитатель.

## 3. Заведующий — старший воспитатель

Разногласия по поводу внедрения различных программ, игнорирование

педагогических принципов и взглядов друг друга.

#### 4. Администрация — воспитатель

Завышенные требования и неадекватная оценка труда. Несоответствие деятельности воспитателя ожиданиям администрации, неудовлетворенность стилем руководства.

#### 5. Воспитатель — родитель

Разногласия по поводу психологических особенностей ребенка, неадекватного поведения ребенка в группе. Завышенные требования к ребенку, неадекватная оценка способностей ребенка, недостаточное внимание к ребенку.

#### 6. Родитель — Администрация

Недостаточная осведомленность родителя о деятельности ДООУ, специалистах и их деятельности. Недостаточная информированность администрации о семье.

Любой из перечисленных конфликтов может оказать положительное влияние на самоорганизацию, достижение цели, развитие педагогического коллектива или, напротив, спровоцировать нестабильность, дезорганизацию, разрушить устоявшиеся взаимоотношения и традиции.

Говоря о прогнозировании конфликтов в ДООУ, следует учитывать личностные особенности воспитателей, разногласия по поводу профессиональной деятельности, наличие стрессовых факторов у воспитателя.

**Более эффективный способ профилактики конфликтов** в педагогическом коллективе – создание благоприятной атмосферы, повышение психологической культуры администрации и педагогов, овладение приемами саморегуляции эмоциональных состояний в общении.

С целью профилактики возникновения конфликтов в педагогическом коллективе нашего детского сада я использую следующие методы работы:

#### I. Изучение педагогического коллектива. Использую следующие диагностические методики:

1. Методику определения индекса групповой сплоченности коллектива (Сишора).
2. Изучение психологического климата коллектива (карта-схема Лутошкина).
3. Тест “Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации” (К. Томаса).
4. Опросник “Взаимоотношения в педагогическом коллективе”.
5. Изучение привлекательности работы .
6. Диагностика срабатываемости и совместимости.
7. Методику определения стиля руководства трудовым коллективом.
8. Диагностику доминирующей стратегии психологической защиты.

Использование данных методик (по мере кадровых изменений педагогического коллектива, при составлении программ развития, программ экспериментальной работы, при подведении итогов работы за определенный период времени) позволяет не только выявить межличностные конфликты, но и провести профилактическую работу по предупреждению конфликтных ситуаций. Обратить внимание членов педагогического коллектива, администрации на возможность возникновения разного рода конфликтов.

По результатам диагностики составляю психологические портреты воспитателей, даю рекомендации по расстановке кадров (таким образом, можно исключить личную антипатию), разрабатываю методические рекомендации (администрации или воспитателю) для коррекции стиля общения с другими сотрудниками ДОУ, администрацией и родителями воспитанников, стиля педагогической деятельности. Для администрации детского сада это облегчает работу по координации действий сотрудников, контролю и делегированию полномочий.

**II.** В зависимости от полученных результатов совместно со старшим воспитателем, выстраиваем направления дальнейшей деятельности в работе с педагогическим коллективом:

#### **1. Развитие сплоченности коллектива:**

- совместные мероприятия;
- мобилизация сил членов коллектива на решение проблемы;
- тренинг.

#### **2. Работа с личностными проблемами:**

- направление к специалисту;
- тренинговые занятия (развитие навыков ауторелаксации, комму-ных навыков и т. д.);
- подключение администрации с разрешения.

В практике работы нашего детского сада используется ряд рекомендаций для сотрудников **“Внимание! Конфликт!”**

## 2. Рекомендации руководителю по снижению конфликтности с подчиненными

1. Объективно оценивать труд своих подчиненных.
2. Проявлять заботу, по отношению к ним.
3. Не злоупотреблять официальной властью.
4. Эффективно использовать метод убеждения.
5. Совершенствовать стиль своей организации работы с подчиненными.
6. Информировать всех педагогов при распределении премий, надбавок к заработной плате (социальная справедливость и гласность).
7. Предупреждать и устранять межличностные конфликты.

Эмоциональное благополучие в коллективе определяется стилем руководства данным коллективом со стороны администрации.

### Тактика поведения педагогов в ситуации служебного конфликта

В случае служебного конфликта можно пользоваться следующими приемами его разрешения:

#### 1. Уясните ситуацию, ответив себе на вопросы:

- Насколько велика доля субъективных факторов в конфликте, в чем истоки ожесточений одной или обеих сторон?
- Достижению каких целей другой стороны вы, быть может, препятствуете?
- С каким личностным барьером — установки, темперамент, характер, “нервозность” — вы столкнулись?
- Что важнее для дела — возможные последствия конфликта или сама проблема, из-за которой произошло столкновение?

2. **Первому сделать шаг к нормализации отношений.** Открыто взять на себя долю вины и предложить спокойно отыскать приемлемое для обеих сторон решение.

3. **Прибегнуть к мнению третьего,** незаинтересованного и авторитетного лица, которое должно рассмотреть деловую, не эмоциональную сторону конфликта.

### 3. Памятка для сотрудников:

#### «Реагирование на конфликтное поведение»

*Человек попадет в различные жизненные ситуации. И конфликты тоже часто становятся нашими сопровождающими в жизни. Как реагировать на такие ситуации?*

1. Главное — внутреннее принципиальное отношение.
2. Мудрость. Мудрый человек, не зависимо от возраста на все смотрит сверху и широко, агрессивность среди людей - явление естественное и реагировать на каждый выпад будет себе дороже.
3. Понимание другого. Почему человек ведет себя конфликтно? Причин может быть множество. Но скорее всего он не может справиться с какой-либо ситуацией. Поймите его, помогите ему или просто пройдите мимо.
4. Внутренняя безмятежность и сохранение достоинства. Душевно здоровый человек унижен и оскорблен быть не может. “Здесь могут низко поступить, унижить нас они не могут!”. Если вы знаете себе цену, с чего вы поверите словам другого? И из лимона можно сделать лимонад: обратите внимание на то, как воспринимают вас окружающие, что особо подмечают.
5. Ваша ответная агрессия — неконструктивна. Как правило, она вызывает ответную агрессию.
6. Миролюбие — ваш союзник.
7. Будьте готовы признать свою вину. Пока вы считаете виновным другого, он будет защищаться и видеть виновным только вас.
8. Не будьте мстительны. Человек, плохой для вас, абсолютно может не являться таковым для других.

## 4. Общие рекомендации по решению конфликтной ситуации

1. Признать существование конфликта, т.е. признать наличие противоположных целей, методов у оппонентов, определить самих этих участников. Практически эти вопросы не так просто решить, бывает достаточно сложно сознаться и заявить вслух, что ты находишься в состоянии конфликта с сотрудником по какому-то вопросу. Иногда конфликт существует уже давно, люди страдают, а открытого признания его нет, каждый выбирает свою форму поведения и воздействия на другого, однако совместного обсуждения и выхода из создавшейся ситуации не происходит.
2. Определить возможность переговоров. После признания наличия конфликта и невозможности его решить “с ходу” целесообразно договориться о возможности проведения переговоров и уточнить, каких именно переговоров: с посредником или без него и кто может быть посредником, равно устраивающим обе стороны.
3. Согласовать процедуру переговоров. Определить, где, когда и как начнутся переговоры, т.е. оговорить сроки, место, процедуру ведения переговоров, время начала совместной деятельности.
4. Выявить круг вопросов, составляющих предмет конфликта. Основная проблема состоит в том, чтобы определить в совместно используемых терминах, что является предметом конфликта, а что нет. Уже на этом этапе вырабатываются совместные подходы к проблеме, выявляются позиции сторон, определяются точки наибольшего разногласия и точки возможного сближения позиций.
5. Разработать варианты решений. Стороны при совместной работе предлагают несколько вариантов решений с расчетом затрат по каждому из них, с учетом возможных последствий.
6. Принять согласованное решение. После рассмотрения ряда возможных вариантов, при взаимном обсуждении и при условии, что стороны приходят к соглашению, целесообразно это общее решение представить в письменном виде: коммюнике, резолюции, договоре о сотрудничестве и т.д. В особо сложных или ответственных случаях письменные документы составляются после каждого этапа переговоров.
7. Реализовать принятое решение на практике. Если процесс совместных действий заканчивается только принятием проработанного и согласованного решения, а дальше ничего не происходит и не меняется, то такое положение может явиться детонатором других, более сильных и продолжительных конфликтов. Причины, вызвавшие первый конфликт, не исчезли, а только усилились невыполненными обещаниями. Повторные переговоры проводить будет намного сложнее.

## 5. Тренинг для педагогов: «Я» или «МЫ»

*Цель:* расширение представлений педагогов о себе и развитие у них способности увидеть себя с другой стороны.

*Оборудование:* листы бумаги на каждого участника занятия, цветные карандаши, фломастеры, пастель.

*Ход тренинга:*

Старший воспитатель:

Уважаемые коллеги! Я считаю, что наше состояние здоровья так же непременно зависит от психофизического и психоэмоционального состояния человека. Хочется отметить, что деятельность педагогов характеризуется высокой личностной включенностью в педагогический процесс, связана с напряженными ситуациями и эмоциональными факторами, влияющими на психофизическое здоровье педагогов.

Поэтому, чтобы наше психоэмоциональное состояние было стабильным, необходимо, чтобы в нашем коллективе был хороший психологический климат.

В одном климате растение может расцвести, в другом — зачахнуть. То же самое можно сказать и о психологическом климате: в одних условиях люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть коллектив, проводят в нем меньше времени, их личностный рост замедляется, в других — коллектив функционирует оптимально и его члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал.

Строительство психологического климата, сплоченности коллектива — это важнейшее дело не только администрации, но и каждого члена коллектива.

Климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности. Если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело. Если в коллективе каждый защищен, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение.

*Приветствие:*

### 1. «Рука к руке»

*Цель:* создание положительного эмоционального фона.

Водящий произносит фразу: например: «Рука к руке» и все участники игры должны найти себе пару и соприкоснуться со своим партнером руками. Тот кто

не успел найти себе пару, становится водящим. Одно правило каждый раз здороваться с разными участниками.

Например: «спина к спине», «нос к носу», «плечо к плечу», «локоть к локтю», «попа к попе», «стопа к стопе», «колени к коленам».

## 2. Упражнение «Дерево жизни»

цель: выявление общих тенденций

Старший воспитатель: предлагаю вам нарисовать дерево своей жизни по следующей схеме:

корень - цель и смысл вашей жизни;

ствол – ваше представление о себе;

ветви – качества, которые вы хотели бы иметь, ваши мечты и желания;

плоды – качества, которые вы уже имеете, уже исполненные мечты и желания.

Обсуждение «деревьев жизни» с выявлением общих тенденций.

## 3. Упражнение «Поиск сходства»

Каждая команда должна написать на листе черты сходства (первая команда) и черты различия (вторая команда) в своей группе.

Выигрывает та команда, которая больше напишет сходств или различий за определенное время. Учитывается количество названных сходств и их качество.

Упражнение эффективно, так как участники начинают более внимательно присматриваться друг к другу и обнаруживают, что сходства между ними гораздо больше, чем они думали раньше.

Обсуждение: старший воспитатель должен постараться подвести участников к мысли, что, хотя они все такие разные, сходства между ними гораздо больше, чем может показаться на первый взгляд.

## 4. Упражнение: «Рисуем себя»

Старший воспитатель: предлагаю вам нарисовать себя, но нарисовать необычно. Это может быть ассоциация с растением, животным, насекомым.

Главное правило: рисунок должен отражать самые яркие черты характера. И постараться рисовать так чтобы другие члены коллектива не видели ваш рисунок. Затем по рисункам друг друга педагоги пытаются угадать, кто именно нарисован на том или ином рисунке.

## 5. Игра: «Покажи

сказку» 2 команды:

1-я: показывает сказку «Теремок»;

2-я: показывает сказку «Колобок».

Главная задача: все показывать молча.

Задача другой команды отгадать, что это за сказка.

Обсуждение: Легко ли было договориться кто, что будет показывать? Как решали спорные вопросы?

#### 6. Игра: «Передача предметов по кругу»

цель: обмен настроениями, чувств по кругу.

Старший воспитатель: Сейчас я предлагаю передать по кругу из рук в руки разные предметы. Вам необходимо мимикой передать этот предмет:

- цветок;
- горячую картошку;
- грязь;
- маленькую бусинку.

В конце по кругу объяснить свои ощущения, что было приятно брать в руки, а что нет.

#### 7. «Волшебный ключик»

Старший воспитатель: Все участники образуют круг. Нам необходимо пропустить этот ключик с веревкой через каждого участника. Таким образом чтобы вся команда была связана. Можно обвязать любой участок своего тела (рука, нога,...).

А теперь попробуем сделать все вместе, одновременно:

- один шаг к окошку,
- наклон вперед,
- один шаг к двери.

«С помощью этого ключика мы оказались связаны одной нитью. Он будет находиться у нас в саду и напоминать о том, что теперь мы одна команда».

Спасибо вам большое, что пришли сегодня. Мне было очень интересно с вами работать. Я предлагаю всем встать в круг, взяться за руки и дружно сказать:

«Всем – Всем – Всем спасибо за работу».

## 6. Тренинг на сплочение педагогического коллектива «Мы команда!»

*Старший воспитатель:* Здравствуйте коллеги! Мы сегодня проведем тренинг на сплочение.

Цель нашего тренинга – это сплочение нашего коллектива.

Сплочение – это возможность для коллектива стать единым целым для достижений конкретных целей и задач. Ведь как хорошо когда тебя понимает и поддерживает твой товарищ, нужно уметь услышать и помочь, когда необходима эта помощь, и понимать друг друга даже без слов. Сплоченный коллектив добивается многих вершин и побед.

Сегодня на нашем тренинге мы поговорим о нашем коллективе, о взаимоотношениях друг с другом. Скажите пожалуйста, что для вас означают такие слова как, дружба, доверие, взаимопомощь?

Обсуждение

### 1. Упражнение: «Снежный ком»

Цель упражнения: разрядить обстановку.

Участники по очереди называют свое имя с каким-нибудь прилагательным, начинающимся на первую букву имени. Следующий по кругу должен назвать предыдущих, затем себя; таким образом, каждый следующий должен назвать предыдущих, затем себя; таким образом, каждый следующий должен будет

называть все больше имен с прилагательными, это облегчит запоминание и несколько разрядит обстановку.

Пример:

1. Сергей строгий, Петр прилежный, Наташа независимая и т.д.

### 2. Упражнение: «Салфетка»

Каждому участнику дается салфетка, которая сложена несколько раз. Старший воспитатель дает команды: Оторвать правый угол, затем нижний левый и т.д. Затем салфетка разворачивается. Нужно постараться найти одинаковые салфетки. Их нет. Подвести сотрудников к мысли, что все мы разные и салфетки разные, но мы все живем в мире и согласии.

### 3. Упражнение: «Мы похожи с тобой тем...»

Участники делятся на две группы. Одна группа образует внутренний круг, другая – внешний. Все стоят лицом друг к другу. Каждый участник внешнего круга говорит своему напарнику: «Мы с тобой похожи...», после чего стоящие во внутреннем кругу отвечают «Мы с тобой отличаемся тем...» затем делают шаг к новому



## 5. Упражнение «Волшебная бутылочка»

Упражнение позволяет участникам задуматься о тех изменениях, которые они хотели бы видеть в своем коллективе. Так же это упражнение можно использовать для завершения занятия.

Материалы: Бумага для записок, карандаши, бумага формата А3.

Время: 10 мин.

Старший воспитатель дает группе, следующие инструкции: *«Представьте себе, что вы и ваш коллектив находят старую лампу, кто-то берет ее в руки, потирает и из нее появляется волшебный джин. Теперь вы можете загадать три желания. Но есть маленький нюанс, так как лампу вы нашли вместе со своей командой, то и желания должны касаться работы. Вы можете изменить своих сотрудников, сделать большие перерывы, изменить время работы и т.д. Каждый может загадать свои три желания».*

Далее, каждый пишет свои три желания, которые направлены на изменение рабочей обстановки. И следом формируется общий список пожеланий.

Обсуждение:

Можно ли что-то сделать, чтобы эти перемены произошли в реальности?

Если нет, то, что можно сделать для улучшения волнующего вопроса?

## 6. Упражнение «Ассоциации»

Цель: Это очень простое и интересное упражнение поможет каждому участнику тренинга прояснить для себя понятие «команда».

Время: 10–15 минут

Инструкция: Предлагаю каждому прояснить для себя значение понятия «дружный коллектив». Упражнение, которое мы сейчас с вами проведем, вроде бы простое, но это не совсем так. Вы в этом убедитесь, когда увидите, какими интересными и неожиданными могут быть ответы на многие вопросы.

1. Возьмите ручки и бумагу.

2. Ваша задача — услышать мой вопрос и записать первые же образы, связанные с ним, которые пришли вам в голову.

Если коллектив — это постройка, то она...

Если коллектив — это цвет, то он...

Если коллектив — это музыка, то она...

Если коллектив — это геометрическая фигура, то она...

Если коллектив — это название фильма, то это...

Если коллектив — это настроение, то оно...

Обсуждение: опрос участников по тем ассоциациям, что вы назвали...

- Что вам понравилось в этом упражнении?

- Какие ответы были для вас самыми интересными?

- Какие ответы удивили вас?

- О чем нам говорит это упражнение?

## 7. Коллаж «Дружба»

Группа делится произвольно на команды по 5 человек и каждой команд выдается лист ватмана. Также выдается пачка журналов, брошюр, открыток, подходящих по тематике. Старший воспитатель поясняет, что подразумевается под коллажом.

Обсуждение

После того, как команды выполнили свой коллаж, каждая команда представляет его для всех остальных. Старший воспитатель хвалит каждую команду, подводит итог и предлагает объединить все работы, чтобы создать общую картину дружбы коллектива и стала своего рода талисманом коллектива.

Психологический смысл упражнения

Выражение чувств, расширение представления о себе и окружающих, как о талантливых, уникальных личностях, установление более тесного эмоционального контакта, развитие сплоченности, умение согласовывать свои действия с другими членами команды, а также осмысление и закрепление опыта, полученного в процессе тренинга.

## 8. Упражнение: «Гусеница»

Описание игры: для игры понадобятся несколько воздушных шаров – по числу играющих. Сотрудники становятся в колонну в затылок друг другу, положив руки на плечи впереди стоящим. Воздушные шарики зажимаются между животами задних и спинами передних игроков. Дотрагиваться до шариков, поправлять их – нельзя. Передний игрок держит свой шарик на вытянутых руках. Цель игры – пройти таким образом по некому заданному маршруту. На пути можно поставить стулья, натянуть веревки, положить какие-то предметы на пол.

Комментарий: главное, на что стоит обратить внимание, а потом помочь

сотрудникам осознать это в ходе обсуждения: как сами педагоги координировали свои действия? Рискнул ли кто-то взять на себя роль лидера, руководителя движения? Что потребовалось от каждого, чтобы удачи достигли все?

### 9. Упражнение: «Пожелания»

Участникам раздаются листочки с именами сотрудников. Каждый должен написать пожелания тому, кто указан на листочке. Затем пожелания даются тому, кому они предназначены. Пожелания должны быть доброжелательными, позитивными.

Рефлексия тренинга

– Кому, что понравилось, что не понравилось? – Какие выводы сделали для себя. (*Высказывания каждого участника.*)

Ритуал прощания «Наш дружный коллектив»

Все встают в круг, берутся за руки и поднимают их кверху, встав на носочки, как бы дотягиваясь до солнца, к хорошему, к позитивному, к успеху, к совершенству.

## 7. Тренинг для педагогов «Вместе мы сила»

**Цель:** повысить групповую сплоченность, улучшить эмоциональное состояние педагогов.

### **Задачи:**

- способствовать позитивным взаимоотношениям, взаимопониманию между педагогами;
- повысить групповую сплоченность;
- снять мышечное и эмоциональное напряжение педагогов;
- улучшить эмоциональное состояние педагогов.

### **Ход тренинга**

**Старший воспитатель:** Добрый день! Я рада приветствовать вас на нашем тренинге! Это замечательно, что мы смогли с вами встретиться и имеем возможность немного расслабиться, отдохнуть, поиграть, узнать о себе и коллегах что-то новое и, самое главное, - выразить друг другу радость встречи.

### **Упражнение № 1 "Давайте поздороваемся"**

Педагоги по сигналу ведущего начинают хаотично двигаться по комнате и здороваются со всеми, кто встречается на пути. Здороваться надо определенным образом:

- 1 хлопок - здороваемся за руку;
- 2 хлопка - здороваемся локтями;
- 3 хлопка - здороваемся спинами

Для полноты тактильных ощущений желательно ввести запрет на разговоры во время игры.

### **Упражнение № 2 "Пожелай другому"**

Педагоги садятся в круг. У ведущего в руках мяч.

**Старший воспитатель:** Начнем нашу работу с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч кому хотите и одновременно говорите это пожелание. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь, бросает его следующему, высказывая ему пожелание на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

### **Упражнение № 3 "На что похоже мое настроение сейчас?"**

Педагоги сидят в кругу. Мяч передается по кругу. Каждый рассказывает о своем настроении, сравнивая его с каким-либо состоянием, событием или предметом, фруктом, природным явлением и т. п.



(2-3 минуты). По моей команде перестаньте рисовать и передайте начатый рисунок соседу слева. Возьмите тот лист, который передаст сосед справа и продолжите рисовать начатую им картину. Педагогам дается возможность порисовать еще 2-3 минуты, после чего они снова передают свои рисунки. В больших группах потребуется немало времени, прежде чем все рисунки сделают полный круг. В таких случаях надо упражнение остановить после 8-10 смен или попросить передавать рисунок через одного.

### *Упражнение № 12 "Все мы чем-то похожи"*

**Старший воспитатель:** Разбейтесь, пожалуйста, на группы по 4 или 5 человек. Пусть каждая группа сядет и составит список того, что объединяет ее членов. В этом списке можно написать, например: "У каждого из нас есть сестра...", "Любимый цвет каждого из нас - синий" и т. д. У вас пять минут. Победит та группа, которая найдет и запишет наибольшее количество общих черт.

### *Упражнение № 16 "Сердце коллектива"*

**Старший воспитатель:** Знаете ли вы, что у каждого коллектива есть свое сердце. Я хочу, чтобы вы сейчас сделали друг другу что-нибудь приятное. Напишите свое имя на листе бумаги и сложите его. Это надо для того, чтобы каждый из вас мог потом вытянуть жребий с чьим-нибудь именем. Я принесла большое сердце, которое и станет сердцем нашего коллектива. Придумайте дружескую приятную фразу в адрес того, чье имя вы вытянули по жребию. Возьмите маленькое сердечко и запишите на нем то, что вы придумали. Затем мы приклеим все маленькие сердечки на наше большое сердце.

### *Ритуал прощания «Наш дружный коллектив»*

Все встают в круг, берутся за руки и поднимают их кверху, встав на носочки, как бы дотягиваясь до солнца, к хорошему, к позитивному, к успеху, к совершенству.

**Список литературы:**

1. Большаков В.Ю. Психотренинг. СПб, 1994. - 316 с.
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Учеб.пособие. - М: Ось-89, 1999. - 176 с.
3. Гривцов А.Г. Тренинг креативности для старшеклассников и студентов. - СПб.:Питер, 2007.- 208 с.
4. Киселева М.В. Арт-терапия в работе с детьми: Руководство для детских психологов, педагогов, врачей и специалистов, работающих с детьми. - СПб.: Речь, 2006 - 160 с.
5. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: Практическое пособие/Пер с нем. - 4-е изд. - М.: Генезис, 2006. - 240 с.
6. Гарднер Р. Девочкам и мальчикам о хорошем и плохом поведении / Пер. с англ. Е.В. Романовой. - СПб.: Издательство «Каллиста», Рекламно-Издательский центр «Тринадцатая нота», 2004. - 208 с.
7. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. ООО “ТЦ Сфера”, 2005.
8. Микляева Н.В. и Ю.В. Работа педагога-психолога в ДОУ. Методическое пособие. Айрис - пресс. М., 2005.
9. Озерина Н.П., Савельева Е.Ю. «Технология менеджмента конфликтов», журнал «Управление ДОУ», №5, 2008г.