

Координационный Совет 3-го Земского съезда МСУ

Методическое пособие

**По вопросам объединения людей и формирования их
эффективного взаимодействия**

Составитель Соколов А. Ф.

г. Рязань 2020 г.

ПРОБУЖДЕНИЕ НАРОДА И ПОТРЕБНОСТЬ В ОБЪЕДИНЕНИИ

Потеряв историческую память своего Народа (Нашего Рода), притупив иммунитет к Правде, мы, воспитанные на обоснованном доверии Природе и её Мудрости, всё же попали в сети хорошо организованной лжи, которая нашему изконному (Из Кона) общинному взаимодействию навесила ярлык чего-то примитивного и исторически отжившего. Придали этой лжи наукообразную форму и всё – ладушки, дело сделано. Теряя корни природного взаимодействия между собой, мы обрекаем себя на неустойчивость и становимся гонимыми любыми силами, особенно теми, которые в полной мере выражают паразитическую систему мировоззрения. И всё это не игры скучающего разума, а самое что ни на есть живое содержание жизни каждого человека.

Почему об общине (нашей исторической форме) или других вариантах коллективов? Сегодняшние СМИ приучили нас к бесконечной смене информации, дозируют крючками «интересного» и переключениями, создают эффект непрекращающейся гонки за «новостями» и тем самым напрочь отучают от разумной потребности анализировать информацию, что и приводит к деградации целых народов. И всё же, и всё же.

Эволюционное движение Природы идет по пути объединения всё более сложных систем, обладающих сознанием и разумом. Хотите пример? Пожалуйста – человеческое тело. Сегодня подсчитано, что тело состоит из порядка 70 трлн. клеток, каждая из которых воспринимает более 400 млрд. единиц информации в секунду и в это же время испытывает более 6 трлн. реакций. Всё это еще и обменивается с другими клетками с МГНОВЕННОЙ скоростью, которая вообще не по силам движению нервных импульсов по телу. Мышление человека связано с его мозгом разве что как с приёмно – передающим устройством в безграничном процессе Природы и всего Существования. Потрясающей сложности и одновременности процессы в нашем теле непостижимым образом происходят невероятно точно, своевременно и по меркам высочайшей мудрости. И это, что называется, под носом. Сколько в природе примеров «общинного» и весьма успешного взаимодействия, к примеру, у пчёл, термитников, стай птиц и рыб.

К концу 19 века население Земли достигло порядка 1,5 млрд. человек. К тому же времени, всего-то за каких-то 300 лет наука накопила огромный материал наблюдений, и обнаружила свойства сознания человека в возможности осознавать закономерности. Что и привело к быстрому скачку эволюции человечества, особенно связанного с развитием техники. Английские математики в начале 20 века вывели закономерности самоорганизации хаотических структур, а советские ученые биологи в 30-х годах прошлого века обнаружили это экспериментально. Удивительная особенность этих процессов ещё и в том, что они всей полнотой мудрых свойств Природы выражаются в конкретных условиях (территория, народы, культура, традиции, уклады и пр.) своеобразными свойствами и особенностями. И это природное, а ни как не надуманные конструкции, закреплённые в так называемых законах и всякого рода конституциях и прочее, и прочее. Какой правитель и законовед, находясь за три девять земель от вашего дома, может знать и чувствовать ваши истинные потребности? Ответ сам собой напрашивается: НИКАКОЙ, то есть, его решения всегда будут в разлад с природой вашего конкретного проживания, в пределах которой

человек призван цвести и экстатировать свойствами Творца, а не прозябать «тварью дрожащей».

Опыт такого гармоничного с Природой жизнеустройства по человеческим свойствам, выраженных в Чести, Достоинстве, Справедливости и СоВести у нас был, и всё ещё не потерян окончательно в традициях и преданиях наших Предков.

Объединённость людей, да ещё и на принципах разумности и Мудрости, всегда приводила к гораздо большей эффективности их взаимодействия, и созданию таких условий, при которых человек имел возможность не только тратить свою жизнь на бесконечный труд, но и всё больше и больше высвобождать времени для вырастания в Творца с потрясающим чувством завершенности, полноты и смысла своей жизни. Человек, однако!

Разрозненные личности, которых из нас упорно формирует либеральная доктрина, даже не смотря на неумную гордыню, всегда проиграют природному взаимодействию природного начала. Вот это-то нам и предстоит вспомнить, осознать и осуществить в своей жизни!

Итак, самоорганизация общества – это биологический, в том числе, механизм еще и направленный на развитие, как наиболее естественное состояние разума, тогда как насилие и власти или паразитирующих структур, под какими бы масками они не рядились, и борьба в частности, есть условие только неадекватного развития, никак не сопряжённого с развитием разума.

Человек только тогда Человек, когда его жизнь переходит из области выживания в область развития. И если мы хотим достойной жизни, то нам предстоит преодолеть свое невежество и воспитанный эгоизм неготовых идти на общинное взаимодействие, как основу самоорганизации самой Природы. А с этим трудно спорить, да и не стоит. Бунтующая часть всегда проиграет Целому.

А само развитие человека происходит тогда, когда его лучшие представители, наделенные разумом, профессионализмом и Мудростью с самого непосредственного места жизни конкретного человека пронизывает всю вертикаль общественного устройства, и ВСЕГДА дает самый высокий результат. Нам давно пора перейти из плоскости навязывания задач сверху (очень часто с сомнительными мотивами) в плоскость решения жизненных задач снизу. Более того, законодательная база существующая на сегодня благоволит нам в применении этих законов именно к природному развитию, а не стагнации, охватившей весь мир и очень удобной временщикам разного рода, логика которых только в удержании власти, так тешащую их гордыню, и в банальной наживе.

Соколов А. Ф.

ВВОДНОЕ СЛОВО

Любое взаимодействие, так или иначе, разные формы объединения, и потребность в них диктует сама жизнь. Кто-то объединяется, чтобы разъединить других, а кто-то, чтобы выжить в эффективном взаимодействии, сохранить Народ и дать ему будущее. Наша задача как раз вторая.

Много светлых голов в истории человечества пытались понять причины, варианты и своего рода закономерности в этих процессах. Честь им и хвала. Конечно же и нам будет полезно опираться на этот опыт, знания и выводы. Есть много разных подходов, которые оставили нам такие авторы и практики, как А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинский, А. Н. Лутошкин, Л. И. Новикова, Л. И. Уманский, А. Т. Куракин, А. Л. Журавлёв, Г. Тард, Р. Мертон и многие другие.

Пусть вас не смущают некоторые фамилии, но большинство людей сегодня действительно находятся на начальных стадиях развития человеческого взаимодействия, что совсем не исключает опыт тех авторов в процессе формирования коллективов, объединение которых и становится Народом - самодостаточным, развитым, устойчивым и могучим.

Исследование трудов этих авторов показало, что формирование общности людей, а тем более их лучших и устойчивых форм обладает некоторыми свойствами и закономерностями, которые никак не обойти и крайне полезно учитывать в опыте объединения.

Всё это мы проследим и обозначим в этой работе для нашей общей пользы. Конечно же, это в самой жизни преломляется в творческом применении. Есть масса местных особенностей, связанных с отдельными народами, их культурой, традициями, мировоззрениями и территориями, на которых они живут, что и накладывает на этот процесс свои отпечатки.

Данная работа своего рода методическое пособие в становлении процесса объединения и формирования коллективов, проходящих эти этапы, вырастая в них, объединяясь с другими, и становятся Народом.

Мы не берём на себя роль Всезнайки, а просто искренне стараемся описать эти процессы, их этапы и технологии, дающие результат. А на местах возможны любые творческие дополнения, которые на деле дают результаты, которым мы будем искренне рады.

И нам хотелось бы напомнить что цели, которые мы ставим перед собой, стоят того, чтобы за них побороться и вот они:

Возрождение и приумножение высокоразвитого Народа Русского Мира, и создание всей полноты условий для этого. И всё это на наших принципах: Справедливости, Совести, Равенства, Трудолюбия, Духовного развития,

Благородства и Достоинства, Добротолубия и Правдолюбия, Милосердия и Сострадания, Коллективизма, Самодостаточности, Нестяжание лишнего и Талантливости нашего Народа.

Координационный Совет 3-го Земского съезда МСУ

Этапы развития коллектива

Предстоящая работа по объединению требует системной работы и постоянства, что, на наш взгляд, еще и предполагает создание в каждом коллективе, поселении, общине, кооперативе, артели, производственном коллективе и других форм, сети центров своеобразного обучения и самообучения не только по этим вопросам, но и многих других, развивающих как наше сознание, так и традиции народа. Это все позволяет создать пространство дружелюбия взаимного интереса и общего развития.

Детально определил сущность коллектива А.С. Макаренко. Он сформулировал закон жизни коллектива: движение - форма жизни коллектива, остановка - его смерть. Он определил принципы коллектива: гласность, ответственная зависимость, перспективные линии, параллельные действия.

Также им были выявлены следующие этапы развития коллектива.

1 этап - становление коллектива. Руководитель (лидер) оформляет группу, сообщество, кружок в коллектив, т.е. социально-психологическую общность, в которой отношения участников определяются характером их совместной деятельности, ее целями и задачами. Организатор коллектива - лидер, от которого исходят все предложения и «требования».

2 этап - усиление влияния актива. Актив не только выполняет требования, поручения лидера, но и сам их предъявляет к членам коллектива, исходя из того, что приносит коллективу пользу, а что вред. Коллектив на 2 этапе развития выступает как целостная система, в которой начинают действовать механизмы самоорганизации и саморегуляции. Коллектив здесь выступает как инструмент целенаправленного воспитания определенных качеств личности.

Третий и последующие этапы - расцвет коллектива. Уровень и характер требований - они более высокие к себе, чем к своим товарищам - свидетельствует о уже достигнутом уровне воспитанности, устойчивости взглядов, суждений. Если коллектив дошел до этого этапа развития, то он формирует целостную, нравственную личность. Основные признаки коллектива - общий опыт, одинаковые оценки событий.

4 этап развития - этап движения. На этом этапе каждый член коллектива или первичной ячейки благодаря усвоенному коллективному опыту сам к себе предъявляет определенные требования, его потребностью становится выполнение нравственных норм. Здесь процесс помощи в развитии переходит в процесс самовоспитания.

Между этапами развития нет четких границ. Последующий этап не сменяет предыдущий, а добавляется к нему.

Во всех коллективах создаются свои традиции. Традиции - это такие устойчивые формы коллективной жизни, которые помогают выработать общие нормы поведения, развивают, украшают коллективную жизнь.

Цель, способную увлечь и сплотить коллектив, А.С. Макаренко называл перспективой. Он различал три вида перспектив: **близкую, среднюю и далекую. Близкая цель опирается на личную заинтересованность. Средняя перспектива заключается в проекте события. Она должна определяться по времени и сложности. Далекая - отодвинутая по времени, но наиболее социально значимая цель.** Система перспективных линий должна пронизывать коллектив. Развитие коллектива в этих условиях протекает естественно. Макаренко выдвигал принцип параллельного действия.

Каждый член коллектива оказывается под «параллельным» воздействием лидера - авторитета, актива и всего коллектива. Коллектив может наказать провинившихся слишком сурово, поэтому А.С. Макаренко советовал пользоваться осторожно этим принципом.

Он определил черты сформированного коллектива:

- 1) мажор - постоянная бодрость;
- 2) ощущение собственного достоинства;
- 3) дружеское единение членов;
- 4) ощущение защищенности;
- 5) активность к упорядоченному действию;
- 6) сдержанность в эмоциях.

Однако в настоящее время сложился другой подход к определению стадии развития коллектива, в рамках которого признается, что не только требования, но и другие средства могут сплачивать коллектив.

В ходе активной совместной деятельности у участников образуются свои нормы и правила взаимоотношений, которые проявляются в форме согласий или разногласий участников по разнообразным вопросам. Необходимым условием единства становится выработка способов оптимального и эффективного разрешения недоразумений и конфликтов.

Практически любая группа в своем развитии на пути к коллективу сегодня проходит пять основных этапов, на каждом из них приобретая и проявляя определенные коллективистские качества и отношения.

1-й этап. Номинальная группа. Это начало формирования группы, первые шаги ее социально-психологического развития. В номинальной группе осуществляется общее знакомство людей, возникают симпатии и антипатии, происходит первичное

распределение обязанностей, приводящее к появлению лидеров. В номинальной группе каждый сам по себе. Актив у нее случайный и малочисленный, существует формально. В откровениях многих людей, представляющих собой номинальные группы, говорится, что «среди соседей и некоторых участников нет искренности», что «здесь не привыкли говорить друг другу правду в глаза».

2-й этап. Группа-ассоциация. Эта группа имеет общую цель, официальную структуру, но не действует как единое целое. В ней еще нет организационного единства, психологической коммуникативности (умение членов коллектива налаживать общение и быстро добиваться хорошего взаимопонимания). Деятельность группы-ассоциации нестабильна по целям и эффективности. Выполняются только те дела, которые интересуют всех, не требуют от участников особых усилий, длительного взаимодействия или напряжения. В остальных случаях в делах участвуют лишь активисты, а другие занимаются в основном личными проблемами. Успехи и неудачи переживаются всеми по-разному.

3-й этап. Группа-кооперация. Такая группа отличается установившейся структурой, высоким уровнем подготовленности к решению необходимых задач, сотрудничеством. О таких группах говорят, что они сильные, но не работают в полную силу. В группе-кооперации инициативный, признанный и авторитетный актив, способный напряженно работать и вести за собой всю группу. Однако здесь есть, причем отчетливо выраженные, безразличные ко всему «участники». Вместе с тем единство целей и организованное взаимодействие при выполнении различных дел ускоряет развитие интеллектуального, эмоционального и волевого единства.

4-й этап. Группа-автономия. На этом этапе группу отличает достаточно высокий уровень развития по многим параметрам, особенно по психологическому единству. Такой группе свойственны внутренняя сплоченность, спаянность, отсутствие группировок по симпатиям и антипатиям, что может быть в группе-кооперации, деления на объединения по каким-то малым интересам. Группы-автономии отличаются большой социальной активностью и инициативой. Такой коллектив «не ждет, когда ему дадут задание, а сам ищет дело», «за любое дело берется дружно, и оно всегда получается», «соратники справляются со своими поручениями добросовестно».

5-й этап. Группа-коллектив. Это высокий уровень развития контактной группы. Ей свойственны единые интересы, организованность, подготовленность, психологическая коммуникативность. Группам, достигшим уровня коллектива, присущи гармония личных, групповых и общественных интересов, инициатива и активность в достижении поставленных целей.

Формирование межличностных отношений в коллективе во многом определяется линией поведения лидера и инициативной группы. Внимание и уважение к личности человека - главное условие возникновения нормальных доверительных взаимоотношений членов и лидеров. Стержневая характеристика личности в таком коллективе - ее самооценка. Эмоциональное благополучие, а следовательно, самооценка, определяется положительным отношением окружающих. Отсутствие такового может стать источником неврозов, сопровождающихся неустойчивой самооценкой, тревожностью. Эмоциональный настрой коллектива может как стимулировать, так и предотвращать неустойчивые переживания людей. Если личность испытывает эмоциональное благополучие в

коллективе, то его ценности и нормы воспринимаются ею как свои собственные, активная позиция становится значимой и привлекательной.

Ориентирами жизнедеятельности любого коллектива в настоящий период общественного развития должны стать общечеловеческие ценности, которые никогда не утратят своего воспитательно - преобразующего значения .

Этапы и стадии развития коллектива: методика

Все люди, живущие на нашей планете, объединены между собой в разнообразные многочисленные устойчивые и не очень общности. Их называют группами. Подобные общности бывают различными, а именно: социальными, малыми и большими, формальными и неформальными, условными и реальными, трудовыми и учебными, и т. д. Кроме того, выделяют группы низкого и высокого уровня развития.

Для первых из них характерно отсутствие сплоченности, четкого разделения лидеров и личных взаимоотношений. Группу высокого уровня развития принято называть коллективом. Эта общность обладает теми свойствами, которые отсутствуют в формировании на низком уровне его развития. Понятие коллектива Путь, который проходит группа низкого уровня до самой верхней ступеньки своего развития, индивидуален. Но в конечном итоге такая общность оказывает значительное воздействие на личность.

Признаки коллектива Группа людей достигает своего высокого уровня развития, если есть: **- общая цель; - совместная деятельность; - взаимозависимые отношения ответственности; - общее руководство, которым может быть либо один из наиболее авторитетных членов, либо органы управления.**

В коллективе присутствуют различные типы отношений: - личные, основу которых составляют симпатия, антипатия и привязанность; - деловые, необходимые для совместного решения поставленных задач.

Любой коллектив и особое значение в формировании личности в нём имеет воспитательная составляющая. Ее создают в группе и формируют из участников на базе общих стремлений на пути к успеху, а также на основе нормальных социальных отношений. В подобном коллективе имеет место высокая организация межличностных отношений и самоуправления. Формирование такой общности активизирует членов в повышении целенаправленности, формирует их культуру поведения и положительные межличностные отношения.

В коллектив часто входят следующие элементы: - первичные (семья к примеру); - временные (кружки, спортивные секции); - формальные (орган самоуправления этой общности, активы, комитеты); - неформальные. Средства воспитания Формирование личности в коллективе происходит посредством: - учебной работы; - вне учебных мероприятий; - трудовой деятельности; - культурно-просветительной и общественно-социальной работы. Для того чтобы сформировать здоровый коллектив, необходимо: - воспитать актив, помогающий всему коллективу и положительно влияющий на всех своих членов; - правильно организовать спортивно-оздоровительную,

просветительскую, трудовую и учебную деятельность; - четко сформулировать учебно необходимые требования, так как вся жизнь не что иное как учёба...

К вопросу стадий развития коллективов есть и другие подходы. Некоторые авторы считают, что на стадии развития коллектива сплотить могут не только требования, поручения и ожидания. Помогают в этом и другие средства. В последнее время существует отчетливая тенденция понимать под коллективом группу, члены которой обладают высоким уровнем развития. При этом подобная общность должна отличаться интегративной деятельностью, сплоченностью и единой направленностью. **Самым существенным качеством группы, по мнению современных авторов, является уровень социально-психологической зрелости.** Именно эта черта и является основной предпосылкой для создания группы-коллектива.

Как уже отмечалось по стадиям развития коллектива, можно отметить некоторые их особенности:

Номинальная группа. На этой стадии развития коллектива его можно назвать «песчаной россыпью». Сравнение это не случайно. На первый взгляд песчинки собраны вместе. Однако каждая из них находится сама по себе. Любое дуновение ветра может разнести песчинки в разные стороны. Так они и останутся, пока не найдется тот, кто сгребет их в одну кучку. Такое же явление происходит и в человеческой общности, когда те или иные группы специально организовываются или возникают по воле обстоятельств. С одной стороны все вместе. Но с другой – каждый из членов такой группы находится сам по себе. Такая «песчаная россыпь» не приносит удовлетворения и радости.

Группа-ассоциация. Эта стадия развития коллектива носит название «Мягкая глина». Такое название данному этапу дано не случайно. Мягкая глина является материалом, легко поддающимся воздействию. Взяв его в руки, можно лепить все, что угодно. Хороший мастер может сделать из глины красивый сосуд или любое другое прекрасное изделие. Но без приложения усилий материал навсегда останется просто куском почвы.

Так же и в людском объединении. Здесь роль мастера может играть формальный лидер. Да, не все идет гладко. У коллектива не хватает опыта взаимопомощи и взаимодействия. Однако на этой стадии уже заметны усилия, направленные на сплочение сообщества.

Группа-кооперация. Эта ступень развития коллектива носит название «мерцающий маяк». На данной стадии коллектив сравнивается со штормовым морем. Находящемся среди бушующих волн опытному моряку мерцающий огонь маяка позволяет выбрать правильный путь и приносит уверенность. Здесь только нужно быть внимательным и не потерять спасительный луч из виду. Коллектив, формирующийся в группе, также подает каждому своему члену сигналы выбора правильного пути и всегда готов протянуть руку помощи. В такой общности возникает желание трудиться и помогать друг другу. Роль маяка в ней играет актив.

Группа-автономия. Следующая ступень развития коллектива носит название «алый парус». Эта стадия устремленности вперед, дружеской верности и не успокоенности. В таком коллективе действуют и живут по принципу мушкетеров «один за всех и все за одного». На данной ступени развития коллектива заинтересованность и дружеское участие идут параллельно со взаимной требовательностью и принципиальностью. Актив такой

группы – это надежные и знающие организаторы, а также верные товарищи. Они всегда помогут, как делом, так и советом.

Группа-коллектив. Итак, все основные стадии развития коллектива пройдены, и он поднимается на пятую ступень, носящую название «горящий факел». Недаром данный этап ассоциируется с живым пламенем. Оно означает единую волю, тесную дружбу, деловое сотрудничество и отличное взаимопонимание. На этой стадии формируется настоящий коллектив, который никогда не замкнется в узких границах своего сплоченного и дружного объединения. Входящие в него люди не останутся равнодушными к проблемам других групп, освещая их путь, как легендарный Данко, своим пылающим сердцем.

Этапы формирования коллектива.

Первый этап - становление коллектива. В коллективе есть общие общественно значимые цели, общие задачи и деятельность. Таким обычно бывает вновь созданный коллектив.

На первом этапе руководитель должен выступать в позиции организатора коллектива, от него исходят все требования и проверка их выполнения. Первая стадия считается завершенной, когда в коллективе выделился и заработал актив, участники сплотились.

Ошибки первого этапа:

- торопливость с выбором актива - на этом этапе нужно выбирать или назначать временный актив;
- создание видимости демократии.

Второй этап развития коллектива: в коллективе есть общие общественно значимые цели, общие задачи, общая деятельность, актив, дисциплина.

Дисциплина бывает двух видов: приказа и принуждения, сознания.

Дисциплина формируется через принуждение и только со временем появляется дисциплина сознательная. На втором этапе сознательной дисциплины у всех членов коллектива еще нет.

В этот период усиливается влияние актива, он сам предъявляет требования к членам коллектива. Происходит стабилизация структуры коллектива. Коллектив в это время выступает уже как целостная система, в ней начинают действовать механизмы самоорганизации и само регуляции. Он уже способен требовать от своих членов определенных норм поведения, при этом круг требований постепенно расширяется. Таким образом, на второй стадии развития коллектив уже выступает как инструмент целенаправленного воспитания определенных качеств личности.

Руководитель на втором этапе переходит к позиции опосредованного руководства. Следует отказаться от прямых требований и проверки, действовать только через актив.

Ошибки второго этапа:

- фальшивое опосредованное руководство - когда руководитель создает видимость демократии, но жестко контролирует деятельность, как актива, так и коллектива в целом.

Третий этап – расцвет коллектива. Коллектив имеет все признаки. Возможен дополнительный признак - каждый член коллектива предъявляет к себе более высокие требования, чем к своим товарищам. Одно это уже свидетельствует о достигнутом уровне воспитанности, устойчивости взглядов, суждений, привычек. Если коллектив доходит до этой стадии развития, то он формирует целостную, нравственную личность. На данной стадии коллектив превращается в инструмент индивидуального развития каждого из его членов. Общий опыт, одинаковые оценки событий – основной признак и наиболее характерная черта коллектива этой стадии.

Позиция руководителя - консультант, советчик.

Четвертый этап развития коллектива. Коллектив характеризуется наличием всех признаков. Возможен дополнительный признак - каждый член коллектива предъявляет требование к себе самому, как если бы это было требование коллектива. Все члены коллектива занимаются самовоспитанием. В производственной сфере таких коллективы пока мечта. Приближаются к этому уровню коллективы альпинистов.

Проводили исследования в школах г. Кемерово: из 1200 коллективов только 17 находились на третьем этапе, остальные на первом и втором этапах. В вузах коллективов третьего этапа по оценке самих студентов нет.

В социальной психологии имеются различные классификации стилей руководителя. Крупнейший специалист в этой области знаний А.Л.Журавлев различает три основных стиля руководства: директивный (автократический), демократический (консультативный) и либеральный (попустительский).

ü Директивный стиль. При строгом применении этого стиля руководитель строит свое поведение в соответствии с принципами формальной структуры. Такой руководитель держит дистанцию по отношению к коллективу, старается избегать неформальных контактов. Он берет на себя всю полноту власти и ответственности за происходящее в коллективе, старается лично контролировать весь объем отношений в коллективе, обращая внимание не только на результат, но и на процесс. Решения принимаются им единолично, члены коллектива получают лишь самую необходимую для выполнения работы информацию. Руководитель такого типа, как правило, властен, требователен, ориентирован только на целевую функцию.

ü Демократический стиль. Этот тип руководства сочетает в своей работе ориентацию, как на формальную, так и на неформальную структуру взаимоотношений руководителя и коллектива, поддерживает товарищеские отношения, не допуская при этом фамильярности. Стремится разделить власть между собой и подчиненными, при принятии решений учитывает мнение коллектива, стремится контролировать только конечный результат, не вдаваясь в подробности процесса. Члены коллектива получают достаточно полную информацию о своем месте в выполнении общего задания, о перспективах своего коллектива.

ü Либеральный стиль. Этот тип руководителя максимально ориентирован на поддержание неформальных отношений с сотрудниками, делегирование им своих полномочий и

ответственности. Руководитель предоставляет подчиненным полный простор, они самостоятельно организуют свою деятельность, решения принимаются коллегиально. Руководитель лишь в случае необходимости вмешивается в производственный процесс, осуществляет контроль, стимулирует работу.

Следует отметить, что не существует универсального оптимального стиля руководства коллективом, способного обеспечить решение стоящих перед ним задач и нормальный социально-психологический климат. В различных конкретных ситуациях эффективным может оказаться тот или иной стиль или их гармоничное сочетание.

Кроме того, на наш взгляд, следует хорошо изучить опыт наших предков в общинном взаимодействии и стиля КОПного права в руководстве делами общины и коллектива.

Способы взаимодействия и формы объединения людей

Под социумом в широком смысле следует понимать совокупность способов взаимодействия и форм объединения людей. Любое общество имеет внутреннюю структуру. В современном мире внутренне устройство социума довольно сложное. Связано это с многообразием вариантов взаимодействия людей и форм их объединения.

Подсистемы. Они выделяются в зависимости от форм объединения людей и их взаимодействия. Основными социальными подсистемами считаются: политическая, экономическая и духовная. В зависимости от субъектов, участвующих во взаимодействии, выделяют профессиональную, семейную, классовую, поселенческую, демографическую форму объединения людей. Существует также классификация подсистем по типу общественных связей. По этому признаку выделяют такие социальные формы объединения людей, как группы, общности, институты, организации. Эти подсистемы считаются важнейшими звеньями общественной системы. Целью этих форм объединения людей выступает удовлетворение потребностей при осуществлении скоординированных совместных действий.

Общность. Под ней следует понимать относительно устойчивую форму объединения людей. Она характеризуется наличием более-менее одинаковых черт образа и условий жизни индивидов, входящих в нее, массового сознания, единство норм, интересов, ценностей.

Общности не формируются людьми сознательно. Они складываются в процессе объективного социального развития. При этом различается основа этих форм объединения людей. Примеры этому можно привести следующие: производственный коллектив, социально-профессиональная группа, общественный класс. Эти подсистемы образованы людьми с общим производственным интересом. Существуют формы объединения людей, возникшие на этнической основе. К ним, к примеру, относят нации, народности. Еще одним критерием объединения является демографический фактор (пол, возраст).

Виды общностей. Существует следующая классификация этих форм объединения людей: Статистические. Они формируются для статистического анализа. Реальные. Эти общности выделяются по существующим в действительности признакам. Массовые. Эти формы объединения людей выделяются на основе различий в поведении. При этом

отличия не являются фиксированными и зависят от ситуации. К первым двум категориям можно отнести город. В статистическом плане общностью эта форма объединения людей будет с точки зрения регистрации по месту проживания. Если жители используют городскую инфраструктуру, то общность уже будет являться реальной. К третьей категории относят толпу и публику.

Массовые общности

Считается, что общество – это совокупность всех форм объединения людей. Между тем, если какая-то из форм отсутствует или периодически исчезает, социум не перестает быть таковым. Дело в том, что совокупность форм объединения людей – это подвижная система. Она может изменять свою структуру под влиянием разных факторов. Примером могут служить первые формы объединения людей – племена и их союзы. Под влиянием разных факторов начали возникать другие общности, а прежние – исчезать. Однако и в современном мире есть территории, на которых проживают племена. Сегодня изменчивыми формами объединения считаются публика и толпа. Последняя представляет собой кратковременное скопление индивидов. Они собираются в одном месте и имеют общие интересы. В толпе отсутствует групповая структура, предусматривающая распределение статусов и ролей индивидов. Нет в ней и единых привычек и норма поведения. Отсутствует в толпе опыт прежнего взаимодействия. Если интерес, объединивший людей в толпу, исчезает, она рассеивается. Характерными чертами этой формы объединения являются: внушаемость, анонимность, подражание, физическое соприкосновение. В толпе индивиды взаимодействуют друг с другом не как знакомые или близкие люди, а как посторонние. Публика – это духовная общность. В ней люди физически рассредоточены, однако между ними имеется духовная связь. Она формируется на основе единства мнений.

Публика как форма объединения возникла в светских салонах 18 века. Подлинный же ее расцвет пришелся на период активного развития печатных СМИ. Благодаря газетам, а впоследствии телевидению и радио огромное количество людей может активно участвовать в культурной и политической жизни, выражать личное мнение по поводу тех или иных событий. **Социальная группа.** Это понятие определяется по-разному. В широком смысле под ним понимают все общество на планете, т. е. все человечество. В узком смысле термин "социальная группа" используется для выделения в структуре общества относительно многочисленной совокупности людей. Они взаимодействуют друг с другом и ведут совместную деятельность для достижения общественных, коллективных и индивидуальных целей. Если говорить простыми словами, социальной группой следует считать объединение людей, имеющих общие взгляды и связи друг с другом в сравнительно устойчивых моделях взаимодействия. Отличительными чертами этих форм объединения являются: Идентичность. Членство. Взаимодействие. Социальная группа характеризуется как объединение людей, вступающих в определенные социальные связи, осознающих свою принадлежность к этой группе и являющихся ее членами с точки зрения окружающих.

Такие совокупности индивидов отличаются большей устойчивостью, стабильностью, относительно высоким уровнем однородности, сплоченности. При этом они, как правило, входят в другие, более широкие социальные объединения как структурные их единицы. Социальные институты Они представляют собой сравнительно устойчивые формы

объединения индивидов. Они формируются для организации общественной жизни, обеспечения связей и взаимоотношений в структуре общества. Отличительным признаком социальных институтов считается четкое разграничение полномочий и функций субъектов, вступающих во взаимодействие. При этом действия индивидов слаженные. Кроме того, имеет место довольно жесткий контроль за взаимодействием субъектов.

Характерные черты институтов. Каждое такое объединение имеет: Более-менее четко сформулированные задачи и цели деятельности. Набор определенных ролей и статусов, которые предписываются субъектам. Комплекс санкций, посредством которых обеспечивается контроль поведения индивидов. Частные и конкретные функции. Они направлены на удовлетворение имеющихся потребностей.

Социальным институтам присущи: Модели и установки поведения. Набор культурных символов. С их помощью формируется представление об институте. Культурные утилитарные черты. Кодексы поведения (письменные, устные). Идеология. Она представляет собой систему идей, согласно которой индивидам предписывается и обосновывается определенное отношение к тем или иным действиям. У любого социального института выделяют формальную и содержательную стороны. В содержательном плане объединение рассматривается как система стандартов поведения индивидов-носителей статусов. В формальном смысле социальный институт представляет собой совокупность субъектов, наделенных материальными средствами для реализации определенной социальной функции. –

Разновидности институтов Классификация осуществляется в зависимости от задач, которые выполняет то или иное объединение. Основными считаются институты: Семьи и брака. В рамках этого объединения происходит воспроизведение новых индивидов, членов общества. Образования. В рамках этого института усваиваются накопленные знания и культурные ценности, которые впоследствии передаются следующим поколениям. Экономии. В его задачи входит обеспечение отдельных индивидов и всего общества, воспроизводства и распределения услуг и благ. Политические институты. Их функции связаны с установлением согласия между субъектами, группами, коллективами, контролем поведения индивидов с целью сохранения порядка, предупреждения и разрешения конфликтов. Культурные институты. Они обеспечивают сохранение накопленных духовных ценностей.

Социальная организация. Под ней понимают совокупность субъектов и их групп, объединенных для реализации каких-либо задач. Организацию следует рассматривать в качестве инструмента решения общественных проблем, средства достижения личных или коллективных целей. В последнем случае возникает необходимость создания иерархической структуры и системы управления, труда и обязанностей, а также иерархической структуры.

Любую организацию можно охарактеризовать по комплексу элементов. В их числе: Цель. Тип иерархии. Характер управления. Уровень формализации. Целью считается образ результата, в достижении которого заинтересована организация. Эта модель может быть представлена в виде задания, ориентации, связанных с интересами субъектов. Бывают также системные цели, достижение которых обеспечивает существование и воспроизведение организации. Иерархическая структура предполагает разделение ролей на 2 группы: наделяющие властью и ставящие субъекта в подчиненное положение. В

иерархическом плане выделяют нецентрализованные и централизованные организации. В последних имеют место координация и интеграция усилий. Система управления – комплекс мер, направленных на воздействие на индивида для побуждения его совершать поведенческие акты, в которых заинтересована социальная организация. При этом сам субъект может и не иметь заинтересованности в совершении таких действий. Основными средствами управления считаются стимулирование и задания (распоряжения). Формализация взаимоотношений связана с формированием стандартных моделей поведения субъектов. Она выражается в документальном закреплении норм и правил. Формализация позволяет преодолеть организационные проблемы

Способы взаимодействия. Формы объединения людей и их групп, как видно из приведенных выше сведений, многообразны. При этом в каждой совокупности индивидов устанавливаются характерные для них связи. Можно определить следующие основные способы взаимодействия субъектов: **Кооперация**. Она предполагает сотрудничество людей для решения общей проблемы. **Конкуренция**. Она представляет собой борьбу (групповую или индивидуальную) за обладание благами (дефицитными, как правило). **Конфликт**. Он представляет собой столкновение противоборствующих (конкурирующих) сторон. Конфликт может быть закрытым или открытым. Взаимодействием в целом следует считать процесс воздействия индивидов и их объединений друг на друга. В нем каждое действие обуславливается и предыдущим действием и предполагаемым результатом со стороны других индивидов или групп. В любом взаимодействии должно быть минимум 2 участника. Из этого следует, что взаимодействием можно считать разновидность действия, характерным признаком которого выступает направленность на другого субъекта или другое объединение.

Сплочение коллектива: эффективное взаимодействие в команде

Сплочение коллектива: эффективное взаимодействие в команде Команда – это группа людей, стремящихся к достижению общей цели. И чтобы научить этих людей эффективно взаимодействовать, продуктивно работать вместе, избегать конфликтных ситуаций и разрешать их, необходимо принимать определенные меры по сплочению коллектива. Общность играет важнейшую роль и для руководителей и для рядовых членов команды. Именно поэтому здесь мы поговорим о том, что такое корпоративная культура, как правильно организовывать взаимодействие людей, как сформировать здоровую позитивную атмосферу, что может сблизить совершенно разных членов команды. Начнем же мы нашу беседу с рассмотрения вопроса о том, каковы вообще условия формирования сплоченной команды.

Содержание:

Условия формирования сплоченной команды.

Как формируется сплоченная команда.

Инструменты сплочения команды.

Мероприятия для сплочения команды.

Примеры лучшей корпоративной культуры.

Условия формирования сплоченной команды.

Для начала заметим, что команда имеет все шансы стать сплоченной, если:

Команда имеет возрастную однородность

Мировоззрение, ценности, взгляды и интересы большинства членов команды совпадают

Взаимодействие в команде построено на уважении, доброжелательности, принятии противоположных мнений и психологическом комфорте

Команда ведет активную деятельность по достижению общего результата и не испытывает дефицита эмоций

Лидер команды является примером эффективного работника и прекрасного коллеги

Лидер команды предпринимает меры по ее сплочению

Команда имеет возможность соперничать и поддерживать соревновательный дух

Это основные условия, на которые нужно ориентироваться в работе, но их соблюдение еще не гарантирует того, что команда будет целостной и дружной. Эта цель может быть достигнута, когда коллектив соответствует ряду важных критериев. Их стоит рассмотреть более подробно.

1 Мотивация

От мотивации зависит степень активности и заинтересованности членов команды в работе, а также их желание идти вперед. Мотивированный сотрудник – это человек, испытывающий потребность и влечение к совместной деятельности, осознающий ее ценность и необходимость и увлеченный ей. Показателями, определяющими уровень мотивированности, можно назвать заинтересованность и активность каждого игрока, направленную на благо команды, его полную вовлеченность в процесс, качество действий и степень удовлетворенности от их выполнения.

2 Целенаправленность

Целенаправленность команды предполагает стремление к коллективной победе, групповой интерес к проекту. Уровень целенаправленности определяется уровнем заинтересованности всех игроков в совместной работе, создании более комфортного микроклимата, выстраивании доверительных взаимоотношений, соответствии установленных взаимоотношений общему характеру работы. Важно отметить, что целенаправленность команды зависит от того, насколько личные цели людей соотносятся с командными, как они дополняют или противоречат друг другу.

3 Структурированность

Структурированная команда – это коллектив, в котором организация взаимодействия подчинена строгому порядку, регламентирующему функции, обязанности, права и ответственность людей. Структурированность позволяет команде в случае необходимости разбиваться на подгруппы для решения специфических задач. Определяется этот параметр эффективностью методов распределения задач, качеством взаимопонимания между всеми членами коллектива и правильностью делового взаимодействия.

4 Целостность

Здесь имеется в виду единство членов коллектива. То, насколько взаимосвязаны и взаимозависимы люди в команде, воздействует на качество их общности и степень совместимости. Чтобы понять, насколько целостна команда, нужно проанализировать соотношение числа совместных достижений с общим количеством реализованных проектов и понять, что является в деятельности доминантой – совместная или групповая работа.

5 Организованность

Организованная команда – это собранный и упорядоченный коллектив, подчиненный конкретному порядку, определяющему совместную работу; коллектив, способный действовать согласно плану. Такая команда легко управляется лидером, но при этом и сама по себе отличается самоорганизованностью и исполнительностью. На уровень организованности воздействует глубина участия членов команды в совместной работе, количество ответственных лиц и их лидерский потенциал, качество управленческих решений и т.д.

6 Согласованность

Согласованность означает гармоничность и эффективность взаимодействия всех членов команды, обусловленного, опять же, общей целью. То, насколько согласованно или же не согласованно действует коллектив, зависит от применяющихся методов устранения противоречий и разобщенности, уровня конфликтности людей и их поведения в конфликтных ситуациях.

7 Результативность

Результативность служит показателем сплоченности команды в решении задач и движении к намеченной цели. Данный критерий в общем и целом характеризует производительность и продуктивность групповой работы. Чем выше результативность, тем сплоченнее коллектив.

Таким образом, мы выяснили, что сплоченной может быть только та команда, которая соответствует, пусть и не всем, но большинству заданных выше условий и критериев. Если в процессе командообразования руководитель делает ставку на организованность, согласованность, результативность, целенаправленность и т.д., он сам открывает возможности для формирования грамотной, продуктивной и действительно дружной команды. Но вот как происходит сплочение коллектива – вопрос более сложный.

Как формируется сплоченная команда

Корпоративная культура, развитие, формирование и поддержание которой стоят немалых усилий, полностью и целиком держится на сплоченном коллективе. Но его создание является достаточно долгим процессом. Однако сегодня мы можем вооружиться пошаговой методикой создания идеальной команды. Она состоит из пяти обязательных стадий, и исключать или менять их последовательность крайне нежелательно.

1 Стадия притирки

Это стадия, с которой начинает формироваться новый коллектив. Через нее проходит любая команда, в особенности новая – члены которой еще не работали вместе. Участники обращают внимание друг на друга, пытаются разобраться, кто есть кто, демонстрируют себя и черты своего характера, проявляют способности, раскрывают потенциал.

Очень важно уделить максимум внимания общим характеристикам выбранных кандидатов. Здесь можно привлекать к работе психолога или специалиста по межличностным отношениям, который поможет людям притереться друг к другу с учетом индивидуальных особенностей каждого и минимизирует проблемы последующих стадий.

2 Конфликтная стадия

Сплочение коллектива практически всегда проходит через конфликты, и это нормальное явление для любой команды. Залогом успешного прохождения этого этапа станет способность эффективно разрешать конфликтные ситуации в команде и вообще противостоять их возникновению. Нередко на конфликтной стадии внутри коллектива формируются мелкие группы, выделяются лидеры и аутсайдеры, в разной форме проявляется недопонимание.

В случаях, когда кто-то из кандидатов никак не может вписаться в группу, постоянно вступает с кем-то в конфронтацию или не выдерживает давления, следует предпринять меры по урегулированию ситуации или устранить неподходящего кандидата.

3 Экспериментальная стадия

После прохождения второй стадии начинается рост потенциала как отдельных членов коллектива, так и всей команды, причем это касается и профессиональной и личной сферы. Для третьего этапа характерны сбои в работе, неравномерное распределение нагрузки, командные дисфункции – все это следствие процесса стабилизации.

В результате рабочих экспериментов руководитель получает возможность более эффективного распределения обязанностей, учитывая способности, знания, навыки и умения каждого члена коллектива. В итоге образуется мощное объединение людей, готовых к решению серьезных практических задач в реальных условиях.

4 Творческая стадия

Четвертая стадия интересна тем, что в процессе взаимодействия людей друг с другом выделяются наиболее ответственные сотрудники и неформальные лидеры. Их можно приобщить к управлению коллективом, выполнению более ответственных задач, контролю работы. Если на первых трех стадиях делать какие-то выводы было еще рано, то теперь все становится на свои места.

5 Стадия зрелости

Пятая стадия сплочения коллектива приводит к его зрелости. Все члены команды четко знают свои роли, функции и ответственность, понимают, что от них требуется. Любые разногласия и спорные вопросы разрешаются конструктивно и в спокойной обстановке. Команда становится полноценной в плане межличностного взаимодействия и соответствия корпоративным требованиям. Со зрелой командой можно смело рассчитывать на достижение высоких результатов.

Как можно увидеть, создание успешной команды подчинено своим закономерностям. Как руководители, актив, вы должны все их учитывать и не пытаться перепрыгнуть с одной стадии на другую. Вышеназванный алгоритм прошел проверку временем и многократно доказал свою актуальность. Ваша задача – лишь следовать ему и не торопить события. Единственное, при помощи чего вы можете ускорить процесс, – это использовать инструменты сплочения коллектива. О них мы и расскажем ниже.

Инструменты сплочения команды

Использовать вспомогательные методы сплочения коллектива в команд образовании очень важно и нужно, ведь они помогают сократить время на создание классной команды специалистов. Если эти методы обобщить, мы получим небольшой список действенных инструментов.

1 Традиции

Корпоративные традиции считаются одним из лучших способов сплочения людей. Оказываясь в своей команде, каждый человек хочет чувствовать комфорт и покой. И традиции прекрасно этому способствуют. Вы можете начинать каждый рабочий день с просмотра забавных видеороликов всей командой или заканчивать его 15-минутным чаепитием со всякими вкусняшками. В течение дня можно устраивать общее собрание для шуточной разминки, а по пятницам всем вместе отправляться в бассейн, заканчивая рабочий день на час раньше. Вариантов множество, и каждый из них делает членов команды ближе друг другу, позволяет им раскрыться и всегда чувствовать себя в своей тарелке.

2 Собрания

К собраниям не стоит относиться как к чему-то очень официальному. Собираться можно и на работе и в неформальной обстановке. На таких собраниях полезно обсуждать как рабочие вопросы, так и что-то, что совершенно их не касается. Собрания, кстати, тоже можно сделать традицией. Раз в день, раз в неделю или пару раз в месяц – по сути это значения не имеет. Важно лишь, чтобы присутствовал каждый, чувствуя себя при этом ценным членом коллектива. В дополнение к обсуждаемым на собраниях вопросам можно

поздравлять кого-то с успехами, хвалить и даже награждать символическими подарками – это многократно усилит положительное воздействие встреч.

3 СМИ

Речь идет, конечно же, о таких СМИ, как корпоративные газеты или журналы. В таких изданиях должна освещаться жизнь общины, коллектива: успехи, новости, достижения, знаменательные события и даты, предложения и пожелания сотрудников и т.п. Все это способствует тому, что люди лучше узнают друг друга, находят общие интересы и точки соприкосновения, раскрываются и становятся дружнее. Если же такое издание делается самими сотрудниками на творческих началах, можно делать так, чтобы каждый месяц за подготовку отвечали разные члены команды и их комбинации.

4 Отдых

Командообразование и сплочение коллектива – это не только работа, но еще и развлечения. Совместные поездки и приятное времяпрепровождение – прекрасный способ сделать людей дружнее. Он отлично повышает производительность, снимает напряжение и стрессы, позволяет людям увидеть друг друга в новом свете, способствует развитию креативности и нестандартного мышления, погружает команду в непринужденную обстановку. В качестве отдыха может подойти масса занятий: тренинг на сплочение коллектива, поход в горы, купание в озере, игра в футбол, приключенческий опыт и многое другое. Но интереснее всего то, что совместный отдых формирует командный дух даже тогда, когда люди не задумываются об этом.

5 Игровые технологии.

Использование игровых технологий и методик в жизни, работе и обучении позволяет сделать даже самое скучное занятие необычным и интересным, а для сплочения коллектива является просто незаменимым инструментом. Пусть члены команды выполняют свои задачи, решают проблемы и достигают результатов, словно они проходят уровни игры под названием «Работа» или «Проект». Введите систему баллов, и поощрений, уровней мастерства и званий. Достигая новой цели, член команды может зарабатывать, например, 5 баллов, получать звание «Знатока» и билет в кино на выходные. Остальные будут видеть этот результат, а это формирует позитивный настрой на работу и соревновательный дух. Кстати говоря, многие процветающие коллективы уже используют в своей работе игровые техники, а их команды отличаются невероятной производительностью и эффективностью.

Впрочем, об успешных командах мы еще поговорим, а пока скажем несколько слов о том, какие мероприятия способствуют грамотному применению игровых технологий, сплочению коллектива и организации взаимодействия людей в команде лучшим образом.

Мероприятия для сплочения команды

Как мы уже говорили, один из лучших способов сделать людей дружнее – это устраивать коллективные мероприятия, объединенные общим термином «Сплочение общего духа коллектива». Далее мы хотим познакомить вас с несколькими категориями таких способов, на которые вы можете обратить внимание.

Интеллектуальный общий Дух.

К этой категории относится любая коллективная деятельность, где требуется использовать умственные способности, например, целевые приключения, ролевые игры, фотоконкурсы и т.п. Суть в том, чтобы члены команды проявляли смекалку и работали головой. Интеллектуальная деятельность раскрывает потенциал человека, выносит наружу его таланты и сближает с окружающими.

Несколько примеров интеллектуального варианта сплочения общего Духа и их краткое описание:

Городские целевые приключения. Или на природе Команда должна перемещаться по разным местам города, отгадывать загадки, решать головоломки и находить подсказки по дальнейшему маршруту.

Фотонавигация. Команда получает на гаджет фотографию какого-то места в городе или на природе. Нужно понять, что это за место, и прибыть к нему в назначенный срок. Мест может быть несколько.

Сделай сам. Команда получает задание сделать какой-либо предмет (например, лампу или кресло) своими руками, используя любые материалы и компоненты.

Искусствоведение. Команда собирается посетить музей или выставку картин. Каждому участнику дается задание как можно больше узнать о конкретном экспонате или картине и затем рассказать об объекте на месте, выступая в роли экскурсовода.

Ремесло. Команде дается задание выбрать интересное ремесло (изготовление медовухи или варенья, вышивание, выжигание, резьба по дереву и т.д.) и изготовить свое собственное изделие.

Для разнообразия можно разделить большую команду на несколько меньших команд, чтобы сохранялся эффект соперничества. Безусловно, должны быть призы и награды за победу, ценные для участников тимбилдинга. Для руководителя же наградой станет дружный и сплоченный коллектив.

Творческий единый Дух команды.

Данный вид позволяет сплотить команду на более глубоком уровне. Он повышает степень доверия членов команды друг к другу, улучшает взаимопонимание, способствует еще большему раскрепощению. Несмотря на то, что в России предлагаемый метод еще не прижился, его эффективность неоспорима. Сам же факт новизны добавляет ему еще больше изюминки.

Несколько примеров творческого развития духа команды и их краткое описание:

Театр. Команда ставит постановку или спектакль и в назначенный срок демонстрирует его остальным коллегам.

Музыка. Команда осваивает музыкальные инструменты (или подбираются люди, умеющие на чем-либо играть) и сочиняет собственное произведение или исполняет всем известную композицию.

Танцы. Команда придумывает свой собственный танец и в назначенный срок демонстрирует его остальным коллегам. Еще один вариант – устроить танцевальный вечер или сходить всем коллективом на дискотеку.

Литература. Команда готовится к публичному прочтению какого-то произведения или демонстрирует познания в литературе в специально выделенный для этого день.

Кино. Команда получает задание снять короткометражный фильм на свободную или конкретную тему. Функции режиссера, оператора и актеров выполняют члены команды.

Кулинария. Команда получает задание приготовить какое-то блюдо кухни определенной страны, в том числе и экзотической. В итоге весь коллектив дегустирует кулинарный изыск и делится впечатлениями.

Как и в предыдущем случае, большую команду можно разбивать на несколько команд. Но упор ставится не на победу в соревновании, а на максимальное раскрытие творческого потенциала и установление доверительных отношений между членами коллектива.

Экстремальные мероприятия сплоченности общего Духа команды

Еще один замечательный способ сплотить коллектив. Но следует учитывать, что он может быть в некоторой степени опасным, т.к. за основу берется экстремальный отдых и соответствующие виды спорта. Данный метод прекрасно отвлекает людей от работы и позволяет им получить массу эмоций и впечатлений, а также солидную порцию адреналина.

Несколько примеров экстремальных способов и их краткое описание:

Пейнтбол. Команда отправляется в пейнтбол-клуб, надевает амуницию и играет в «войнушки».

Полоса препятствий. Команда сооружает полосу со всевозможными преградами (ямы, канаты, сети, грязь) и преодолевает ее. Можно отправиться в специализированный клуб.

Ориентирование на местности. Команда получает задание найти на конкретной местности определенное количество контрольных точек. Мероприятие можно проводить в городе, в лесу, в горах. Можно использовать автомобили.

Сплав по реке. Команда заказывает в турфирме сплав по горной реке и сплавляется на рафтах (нужно учитывать категорию сложности маршрута сплава).

Парашютизм. Команда заказывает в специализированном клубе прыжки с парашютами. Благодаря сумасшедшим эмоциям такое времяпрепровождение превратится в первоклассный тренинг на сплочение коллектива.

Не станем спорить, что подобный экстрим подойдет далеко не каждой команде и тем более не каждому человеку. Но если вы все же осмелитесь пощекотать нервишки себе и своей команде, можете быть уверены, что ваши люди не только надолго запомнят такие приключения, но и станут настоящими боевыми товарищами.

Итак, мы предложили вам несколько вариантов сплочения Духа команды, которые окажут вам серьезную поддержку в формировании сильной команды. Творческое отношение к процессу непременно откроет для вас массу новых вариантов и возможностей.

И, говоря о практике, самое время перейти к сугубо практической части нашего курса. Если раньше речь шла больше о теоретических основах команд образования, то два следующих урока будут посвящены исключительно тому, что нужно делать, чтобы превратить разношерстную группу людей в единое целое. Следующий урок нашего тренинга по команд образованию посвящен играм на сплочение коллектива. В его начале мы вкратце расскажем о целях таких мероприятий, а в основной части рассмотрим несколько десятков эффективных игр и пять оригинальных способов сплотить команду.

Команд образование: игры на сплочение коллектива

Чем благоприятнее обстановка и микроклимат в команде, тем выше показатели её эффективности и успешности. Психологический комфорт напрямую воздействует на весь рабочий процесс и его результаты. По этой причине налаживание качественного взаимодействия членов команды является прямой обязанностью, как лидера, так и актива. Игры на сплочение коллектива в этом случае послужат одним из самых результативных методов. Далее мы познакомим вас с множеством простых игр, но для начала скажем несколько слов о базовых целях подобных мероприятий.

Содержание:

- цели игр на сплочение коллектива;
- безвыездные игры на команд образование и сплочение коллектива;
- выездные игры на команд образование и сплочение коллектива;
- необычные способы сплочения команды.

Цели игр на сплочение коллектива.

Каждого члена коллектива можно назвать индивидуальностью, ведь он обладает своим собственным характером, темпераментом, мнением и восприятием общего дела. Чтобы общее дело спорилось и было продуктивным во всех гранях взаимодействия, нужно грамотно выстроить таковое вышеназванных личностных особенностей людей. Исходя из этого, самая главная цель игр на сплочение коллектива состоит в определении наиболее ценных качеств каждого члена команды и их внедрении в общее дело.

Параллельно с этим упражнения на формирование командного единства выполняют и несколько сопутствующих функций:

- помогают членам команды найти для себя наиболее комфортное положение в ней;
- раскрывают межличностные симпатии и устанавливают неформальные связи;
- формируют навыки совместной работы и коллективного решения задач;
- оптимизируют уровень эмоциональной и психологической совместимости игроков.

Любые тренинги, упражнения и игры на командное образование могут проводиться в разных форматах, представляя собой творческие, деловые, интеллектуальные или спортивные состязания. Важно также, что проводить их можно как локально (т.е. в помещении), так и с выездом всей командой куда-либо – на базу отдыха, в санаторий или спортивный клуб, на природу и т.д.

Командное образование – процесс структурированный. Это означает, что и проведение мероприятий на сплочение команды подчиняется определенному алгоритму. Проще говоря, проводиться они должны так (эта последовательность касается любого мероприятия на командное образование):

- Ведущий знакомит участников с целями и задачами мероприятия
- Ведущий озвучивает групповые нормы проведения мероприятия (сюда следует включить искренность, уважение, стремление к доверию и раскрепощенности, свободу мнения, слова и выбора, неразглашение особенностей процесса вне пределов команды и т.д.)
- Проводится упражнение, игра или комплекс мероприятий
- Коллективно обсуждаются результаты и подводятся итоги (участники делятся эмоциями, впечатлениями и мнениями, озвучивают предложения и пожелания)
- Эта категория игр вполне может быть реализована в небольшом помещении. Но при желании их можно включить в большой выездной тренинг.

Упражнения:

Снимаем напряжение

Игра, как и следует из названия, направлена на снятие напряжения при интенсивных нагрузках. Ведущий дает участникам задание считать в порядке очередности, но без всяких договоренностей. Обратите внимание: если два человека одновременно называют цифру, игра начинается заново. Запрещается разговаривать, но можно использовать жесты и мимику. Чтобы усложнить игру, можно дать задание вести счет с закрытыми глазами. Суть

игры в том, что члены команды предугадывают действия друг друга, обращают внимание на невербальные сигналы и устанавливают эмоциональную связь друг с другом.

2.Поем песню

Ведущий дает участникам задание встать недалеко друг от друга. Затем вместе с командой он выбирает песню, слова которой знают все. После этого игроки по очереди по часовой или против часовой стрелки начинают говорить слова песни в правильном порядке. Если песня сбивается или кто-то ошибается, игру следует начать сначала. Задача – допеть песню до конца.

3.Знакомимся ближе

Ведущий дает задание участникам встать в ряд по росту. Затем он дает команду молча перестроиться в установленной последовательности. Заданием может быть выстроиться в алфавитном порядке (по первой букве имени или фамилии), по дню или месяцу рождения, по возрасту или по цвету волос (от светлого к темному или наоборот). Эта игра в тимбилдинге позволяет членам команды лучше узнать друг друга, улучшает невербальное общение и понимание без слов.

4.Создаем вместе

Прекрасный пример игры на сплочение коллектива. Ведущий заблаговременно и самостоятельно подготавливает атрибуты для игры: ватман, наклейки, аппликации, картинки, фотографии, ткань, маркеры, краски – все, при помощи чего можно создать красочный и красивый коллаж или картину. Затем все участники собираются вместе вокруг большого стола, и ведущий дает задание создать картину или коллаж на конкретную тему, например, «Наша команда», «Трудовые будни», «Тяжело в учении» или «Лучший коллектив». Такое совместное творчество способствует сплочению, раскрытию и реализации способностей, демонстрации талантов, знаний и умений. В дополнение к этому игроки постоянно общаются и взаимодействуют друг с другом, прислушиваясь, озвучивая свои идеи, находя компромиссные решения.

5.Готовим подарки

Команда делится на пары. В паре один партнер берет одной рукой одну руку второго партнера, чтобы у каждого осталось по одной свободной руке. Ведущий, заранее подготовив коробки разного размера, оберточную бумагу и ленты, дает задание игрокам приступить к игре. Суть в том, что каждая пара должна упаковать подарок: закрыть коробку, обернуть бумагой, завязать лентой. Победит та пара, которая справится с задачей быстрее всех. Это упражнение прекрасно развивает способность понимать друг друга без слов, улавливать и читать невербальные жесты, достигать одной цели сообща.

6.Рисуем вслепую

Еще одна разновидность игры на сплочение коллектива, где нужно рисовать. Ее можно использовать и как шуточное разовое мероприятие, и как часть большого тренинга. Хотя в большей степени упражнение подходит для офисного выполнения. Ведущий заранее готовит большой лист ватмана, фломастер или маркер. Команда делится на пары. Ассистенты завязывают игрокам глаза. Ведущий дает задание нарисовать какой-то объект

(от простого, типа квадрата, до сложного, типа какого-то животного). Участники вместе берут один инструмент руками (можно также рисовать по очереди, чтобы каждый продолжал картину другого) и начинают рисовать заданный объект. Это веселая и непринужденная игра отлично тренирует понимание без слов и делает людей ближе друг к другу.

7. Все делаем синхронно

Очень простая, но занимательная игра на сплочение команды. В процессе игры все могут оставаться на своих рабочих местах. Ведущий дает задание игрокам по очереди выполнить какое-либо действие, к примеру, сесть, вытянуть руки, поворачивать головой, поднять одну ногу, взять ручку и т.д. Задача остальных – выполнить синхронно вместе с первым игроком то же самое действие. Синхронность здесь является показателем того, насколько люди в коллективе чувствуют друг друга, как понимают друг друга без слов. Заодно у всех поднимается настроение, ведь порой групповое выполнение какого-то действия выглядит очень комично, да и выдумщиков в командах встречается немало.

8. Достаем приз

Прекрасная командная игра, проходящая в форме шуточного соревнования. Ведущий дает участникам задание встать вокруг стола, в центре которого лежит приз. Игроки берут друг друга за большой палец руки, выступающий в роли джойстика, и сразу закрывают глаза. Но последний в цепочке игрок оставляет глаза открытыми. Именно он, управляя движением пальца своего соседа должен передать импульс первому в цепочке. Первый в цепочке, не открывая глаз и понимая, какое движение нужно сделать, должен достать приз. Ведущий выступает в роли независимого судьи. Представленное упражнение стимулирует у игроков желание достигнуть общей цели и научиться понимать друг друга на уровне интуиции.

9. Хлопаем вместе

Простая и забавная игра на сплочение коллектива. Ведущий дает участникам задание расположиться по кругу и назначает игрока, с которого начинается игра. По сигналу все должны как можно быстрее по очереди хлопнуть в ладоши. Ничего сложного, но эта игра хорошо развивает чувствительность, понимание невербальных сигналов и командный дух.

Выездные игры на команд образование и сплочение коллектива

Эта категория игр в силу своей специфики подходит для выездных тренингов. В офисах или небольших помещениях проводить их не стоит.

1. Создаем фигуру

Ведущий дает участникам задание разместиться по кругу. Расстояние должно быть достаточным для свободного перемещения (по этой причине данная игра подходит для больших команд). По сигналу ведущего участник, ничего не говоря, выбирает одного из своих коллег и делает ему навстречу ровно 15 шагов. После этого, снова ничего не говоря,

он объясняет партнеру, какую фигуру хочет изобразить (квадрат, круг, дом, полумесяц и т.д.). Затем они вместе создают эту фигуру. Такое упражнение на командообразование прекрасно тренирует умение работать в паре, понимать другого без слов, использовать невербальные сигналы. Также эта игра помогает руководителям определить лидеров и ведомых, активных и пассивных игроков.

2. Передаем предмет

Еще одна игра, сплочение коллектива в которой – основная цель. Игроки должны сесть в круг. Затем ведущий подходит к первому участнику и дает ему в руки при помощи жеста воображаемый предмет, а также указывает направление его передачи. В качестве предмета может выступать что угодно, например, мартышка.

Первый игрок передает мартышку второму и т.д. по кругу. В один момент ведущий произносит «Стоп!», и спрашивает, у кого мартышка. Сначала все кажется простым, но дальше игра усложняется, т.к. она состоит минимум из трех раундов.

По окончании первого раунда ведущий убеждается, что все поняли правила, и начинает второй раунд. Здесь фигурируют уже два воображаемых предмета: по кругу запускаются мартышка и попугай. Они запускаются от разных участников и движутся в разных направлениях. Дальше все идет по тому же сценарию: «Стоп! У кого мартышка и попугай?». Теперь участники начнут путаться. Далее идет третий раунд. Ведущий запускает три предмета – мартышку, попугая и кокос – снова в разных направлениях и от разных игроков.

Самый интересный момент наступает, когда предметы переходят к одному игроку, и он должен понять, что у него в руках и кому что нужно передать. После очередного «Стоп!» в большинстве случаев никто не понимает, у кого что находится.

Эта игра улучшает взаимодействие людей и качество их коммуникации. Все смеются и хохочут – повышается настроение и снимается напряжение. Между раундами можно обсуждать, как лучше всего передавать предметы, не путая их и не теряя очередности. Кроме прочего, упражнение позволяет выделить лидеров в группе и установить их способность решать нестандартные задачи.

3. Покоряем скалу

Хорошая выездная игра на командообразование. Ведущий должен подготовить длинную скамью (несколько небольших скамеек или большое бревно) и дать задание игрокам выстроиться на ней, плотно прижавшись друг к другу (в принципе, подобное упражнение можно выполнять и у стены). Далее следуют два варианта действий: в первом участники рассчитываются по порядку, а ведущий указывает новую последовательность чисел, в которой все должны выстроиться. Второй вариант – игроки, начиная с первого, перебираются по «скале», чтобы снова встать в том же порядке. Задача участников – не наступать на пол, не упасть со «скалы», не разговаривать. Если кто-то упал или заговорил, он либо выбывает, либо игра начинается сначала.

4. Играем в «головомяч»

Это спортивное упражнение, которое лучше всего включить в какой-то выездной тренинг. Развивает умение работать в паре. Ведущий дает парам игроков задание лечь на животы напротив друг друга, затем кладет между их головами мяч. Игроки должны подняться на ноги, держа мяч головами и не роняя его. Если мяч упал до того как участники встали, пара начинает пытаться снова. Побеждает та пара, которая встала первой.

5. Завязываем узел

Простая и увлекательная игра, суть которой заключается в том, что участники должны завязать узел, пользуясь только одной общей веревкой (или канатом), не выпуская ее из рук. Достаточно комичное упражнение, поднимающее настроение, раскрепощающее людей и сближающее их друг с другом. Если команда большая, ее можно разделить на две или более мелких. Для разнообразия одна команда может завязывать узел, а другая – развязывать его.

6. Играем в «Серебряную кобру»

Эта замечательная игра на командное образование больше похожа на целевое приключение. Учитывая то, что она требует большого пространства, проводить ее лучше на природе или в большом помещении. Основана игра на старинной бразильской легенде о серебряной кобре. В легенде она описывалась как оружие, но в действительности коброй является группа людей – сильная и мощная, в то время как один человек бессилён и слаб.

На проведение игры следует уделить не менее 25-30 минут, а участвовать в ней могут от 10 до 15 человек. Ведущий дает задание участникам встать в круг и положить руки на плечи впереди стоящего соседа – получившаяся фигура и есть та самая кобра. Участники закрывают глаза и руками ощупывают спины ближайших соседей, стараясь запомнить свои ощущения.

Затем по команде все расходятся по помещению или поляне и ходят с закрытыми глазами в течение минуты. Желательно, чтобы все держали руки прямо перед собой во избежание случайных столкновений друг с другом. После этого ведущий дает сигнал, по которому участники снова становятся в круг. Задача – вспомнить по ощущениям спину человека, стоявшего впереди в начале, и построить ту же самую последовательность. Эта хорошая игра помогает расслабиться, посмеяться и зарядиться позитивом, лучше узнать коллег, сменить обстановку, научиться выходить из сложных ситуаций и доверять своим ощущениям. И, конечно же, она делает коллектив дружнее и целостнее.

7. Устраиваем фотомарафон

Смысл этой игры на командное образование состоит в следующем: команда разделяется на небольшие подгруппы (от 2 до 5 человек) и ведущий раздает каждой из них списки мест или вещей, которые нужно сфотографировать. Так, задачей может быть запечатлеть интерьер кафе или театра, памятник, голубя или собаку, конкретную улицу или мост, какое-то здание или даже человека – в ход может идти все, что угодно. Чтобы усложнить задачу, можно дать задание сфотографировать несколько объектов одновременно. Например, сделать фото, на котором присутствует вывеска с названием фирмы, воздушный шар, кот и шоколадка. Такие задания помогают людям сработаться, научиться планировать и решать задачи,

лучше узнать друг друга и раскрыться. Ко всему прочему на память останутся приятные эмоции и любопытные фотоснимки.

8. Ищем сокровища

Эту игру на сплочение команды можно проводить как самостоятельно, так и прибегая к услугам специализированных заведений. В первом случае ведущий заранее прячет где-то на территории города несколько заданий и заранее дает подсказки участникам. Они в свою очередь ищут эти места и выполняют поставленные задачи. Во втором случае нужно обратиться к организаторам подобных мероприятий, коих сегодня можно найти немало. Тематику можно изначально обсудить с игроками, а можно сделать сюрприз. Впрочем, профессиональные организаторы предлагают не только искать сокровища, но и преодолевать всевозможные препятствия, разгадывать жуткие головоломки, выбираться из закрытого пространства и т.д. Естественно, за прохождение целевого приключения в обязательном порядке нужно вручать приз. Эффект от прохождения подобных приключений выше всяких похвал: развитие интуиции, дедукции и логического мышления, установление доверительных взаимоотношений и формирование общности коллектива.

9. Играем в животных

Чтобы играть в эту игру команд образования, нужно заранее подготовиться – сделать много карточек с названиями членов семей различных животных. Например, «Папа медведь», «Мама медведица», «Дочка медвежонок», «Сынок медвежонок», «Бабушка медведица», «Дедушка медведь» и т. п. От количества людей в команде зависит разнообразие «фауны». Вообще, чем больше игроков и видов животных, тем лучше. Ведущий делит коллектив на несколько маленьких групп по 5-6 человек, раздаёт всем карточки и участники с ними знакомятся. По сигналу ведущего игроки расходятся по территории. Каждый должен найти свою семью, издавая соответствующие «своим» животным звуки. Как только все семейства соберутся, ведущий подаёт сигнал и игроки садятся на стулья или пеньки, но садятся друг на друга по старшинству: дедушка-бабушка-папа-мама-сын-дочь и т. д.. Побеждает та команда, которая справится с заданием раньше всех. Это упражнение – прекрасная тренировка коллективного взаимодействия и возможность лучше узнать друг друга.

10. Строим фигуру

Ведущий даёт участникам задание встать в круг, закрыть глаза и построиться в конкретную фигуру, например в ромб, прямоугольник или треугольник. Практически всегда во время этой игры возникают споры и суета, но по мере выполнения задания выявляется один лидер, который ставит людей в правильном порядке. Как только фигура будет готова, участники обсуждают, получилась ли фигура или нет (глаза ещё закрыты). Открывать глаза можно только тогда, когда все участники решат, что фигура ровная и правильная. Упражнение можно усложнять, заранее установив лимит времени на выполнение задания. Лучше всего проводить эту игру в большом помещении или на природе.

11. Повышаем доверие

Команда делится на несколько групп по 5-6 человек (если команда небольшая, можно не делиться). Каждый игрок по очереди. Каждый игрок отворачивается от остальных и падает назад, чтобы его поймали. Поймать игрока – обязательное условие. Те, кто ловит, должны

скрестить руки, взявшись за запястья друг друга, а тот, кто падает, должен скрестить руки на груди. Игру можно усложнить, если человек будет падать с высоты, например со стула, пенька или подоконника. Но рекомендуется всё же проводить эту игру на природе, во избежание травм. В результате упражнения соратники будут больше доверять друг другу. По окончании игры можно сообща обсудить поведение участников.

Рассмотренных нами игр вполне хватит, чтобы разнообразить командную жизнь, сплотить всех и повысит эффективность их взаимодействия. Но в дополнение к ним вы можете использовать несколько необычных способов.

Необычные способы сплочения команды

Исходя из описаний, вы сами можете определить, как и где лучше проводить подобные мероприятия. Мы предлагаем вам несколько необычных способов сплочения команды, но при желании вы можете найти и придумать намного больше.

1. Изучение продукта

Прекрасная игра не только для сплочения коллектива, но и для повышения уровня профессионализма. Подходит для тех, кто занимается реализацией какого-то продукта, особенно в поселениях. Суть в том, что каждый член команды во всех деталях изучает предлагаемый продукт к назначенному сроку. В указанный день устраивается большое собрание, на котором все участники, выступая по очереди, рассказывают о том, что узнали, описывая все свойства и преимущества товара или услуг – предложений. Одновременно с формированием командного духа это простое упражнение учит предлагать качественно свои продукты и другие предложения. По окончании игры все могут поделиться своими наблюдениями и выводами о выступлении своих товарищей.

2. Парилка

Этот прием традиционный для нас, к тому же он получил широкое распространение в Японии. Заключается он в том, что вся команда вместе идет в баню. Такое мероприятие погружает коллектив в расслабляющую атмосферу, способствует приятному и непринужденному дружескому общению, формирует доверительные отношения и сближает членов команды.

3. Изготовление сурицы

Такой способ погружает людей в неформальную обстановку и позволяет им лучше узнать друг друга. Для проведения этого упражнения надо найти уютное место летом например в саду. За какое-то время участники узнают множество рецептов изготовления сурицы. Далее готовят свой рецепт с собственным названием. Через какое-то время, когда сурица настоится, все варианты собираются в одном месте и дегустируются, и все участники наслаждаются плодами коллективной работы, делятся впечатлениями, эмоциями от напитка, становятся дружнее и сплоченнее.

4. Тёмная комната

Команда (упражнение подходит для групп от 2-х до 100 человек) заходит в тёмную комнату и закрывает дверь. Не включая свет, вы должны поделиться на под группы. Затем нужно определить размеры помещения, найти всевозможные предметы и провести с ними манипуляции (например найти чайник, вскипятить и приготовить чай и налить его всем и т. п.). Всё это проходит на протяжении 2-х часов. В результате коллектив становится наиболее дружным, люди начинают лучше понимать друг друга, сообща решают самые разные задачи.

Систематическое и регулярное проведение подобных мероприятий позволяет:

- Повысить продуктивность межличностного и профессионального общения
- Повысить КПД отдельных членов команды и коллектива в целом
- Развить навыки групповой работы
- Оптимизировать отношения внутри команды
- Развить навыки поиска решений трудных и нестандартных задач

ВЕРЕВОЧНЫЙ КУРС

А называется этот курс - веревочным. Почему? Потому что главная идея - все вместе, словно связаны одной веревкой. Кроме этого, веревка вам пригодится в некоторых упражнениях. Итак, запаситесь не только веревкой, но и терпением, а главное желанием!

Верево́чный курс (верёвка) - это серия специально подготовленных занятий, психофизических упражнений для малых групп, а также индивидуальные занятия.

В процессе выполнения курса создается атмосфера творческого поиска, прорабатываются возможности принятия нестандартных решений, повышается взаимопомощь и поддержка в коллективе. На примере увлекательных, но довольно сложных упражнений группа учится решать общую задачу, вырабатывать тактику и стратегию ее решения. Участвуя в "Верево́чном курсе ребята начинают преодолевать барьеры в общении, узнают друг друга ближе, благодаря этому происходит естественное и быстрое сплочение группы. Анализ каждого упражнения дает ребятам возможность понять как было выполнено задание, принято решение, кто занял активную позицию и как это повлияло на результат. Думают и над тем, что можно было сделать иначе и лучше в следующий раз, как преодолеть трудности в жизни более эффективным способом. "Верево́чный курс - это программа взаимообучения, в которой участники познают все сами из собственного опыта, согласно своих действий. Главные цели "верево́чного курса - командная работа и лидерство. Но при этом можно добавить, что это дает:

- выработку стратегии группой;
- творческий подход;
- самовыражение;

- результативное лидерство;
- уверенность в себе;
- решение проблем;
- преодоление себя.

На собственном опыте мы убедились в эффективности этого курса в работе над сплочением коллектива. Рекомендуем использовать его в организационный период смены.

Необходимо соблюдать все условия выполнения "Веревочного курса".

Группа, которая проходит испытание, не должна превышать 12 человек.

Упражнения выполняются под руководством вожатого, хорошо знакомого с курсом.

Время на подготовку задания не ограничено.

Задание считается выполненным, если каждый безошибочно справится с поставленной задачей.

Если же хоть один участник допускает ошибку, группа возвращается на исходную позицию.

Веревочный курс - это программа самообучения, в которой участники познают все сами, из собственного опыта, собственных действий. Ведущие не говорят, что делать надо, а что нет. Ребята получают ценный опыт сами. Работа ведущего - направить их на получение этого опыта.

Взрослый и детский веревочные курсы отличаются друг от друга. Упражнения очень похожи, но подходить к этому процессу желательно совсем по другому, а именно создаем ПРИКЛЮЧЕНИЕ- сложное и веселое преодоление Гигантских паутин, горных рек, преодоление заколдованных пещер и т.д.

Для детей ВК проходит в виде игры, суть упражнений и правила прохождения объясняются очень доступным и понятным языком, уроки тренинга дети могут начать применять в общении со своими сверстниками сразу же!

Цель программы:

- Создание командного духа у отряда;
- Проявление творческих и коммуникативных качеств в каждом ребенке;
- Совместное решение проблем и выработка стратегии;
- Развитие воображение ребенка;
- Развитие нестандартного мышления (способность находить нестандартные решения);
- Развитие навыков эффективной коммуникации у детей.

А значит веревочный курс для детей это:

- захватывающая игра, участники которой могут повеселиться и расслабиться, получая удовольствие от самого процесса игры;

- учебная программа, которая позволяет испробовать разные модели поведения и взаимодействия со своими сверстниками, получить навыки командной работы, сделать свой вклад в достижении командной цели;

школа индивидуального роста, которая дает возможность лучше познать себя и других своих сверстников, ощутить свои сильные и слабые стороны, выйти, открыть новые возможности, получить опыт, коллективного взаимодействия, участия в игре, получить переживания и различные эмоции, торжество победы, доверие, чувство локтя;

- осознание и открытия, осознание полученного опыта и пережитых ощущений в ходе коллективных обсуждений или индивидуального общения;

- уроки и выводы, полученный опыт в некоторых смоделированных ситуациях и перенос его в жизненные ситуации.

Программу желательно проводить на свежем воздухе.

Разминка — во время разминки участники знакомятся друг с другом и инструктором в процессе выполнения несложных заданий. Появляется опыт взаимодействия, первые победы.

Комплекс упражнений — всей команде необходимо из пункта А попасть в пункт Б, преодолев разнообразные сказочные препятствия, которые нагромодили пираты, гоблины и другие сказочные персонажи.

Особенность этой программы в том, что дети получают на практике бесценный опыт взаимодействия друг с другом. Как показывает практика, в результате проведения такой программы исчезают внутри отрядные конфликты, дети становятся общительней добрее друг к другу, появляются навыки работы в команде.

Не обязательно делать сложные упражнения, все задания даются с учетом возраста группы.

Детский Веревоочный Курс это не только упражнения, это еще и путешествие в волшебный мир, которое останется на всю жизнь, и конечно же ПОБЕДА каждого юного участника и его КОМАНДЫ!!!

А вечером вы все вместе сидя у костра можете вспомнить как прошел день, что за приключение пережил каждый участник, и конечно же поделиться этим с друзьями, сидящими рядом.

Возможно проведение тренинга, как в зале, так и на свежем воздухе.

И еще, ни в коем случае не забывайте, что курс можно проводить только в теплой, доброжелательной атмосфере. А она зависит только от вас, дорогие коллеги! Удачи!

Упражнения.

Узелки

Участники образуют круг и берутся за руки. Теперь попросите их расцепить и перехватить ребят за руки напротив так, чтобы руки одного человека были сцеплены с руками разных людей. Как только это сделано, объявите задачу: не расцепляя рук, распутать узел и образовать снова круг.

Это упражнение дает возможность участвовать всем в выработке стратегии.

Электрическая цепь

Команда разбивается на пары. Партнеры садятся напротив друг друга, где соединяют руки и ступни, образуя таким образом, электрическую цепь, по которой ток течет по сцепленным рукам и ногам.

Задача участников: встать, не разрывая электрической цепи. Теперь объединитесь по две пары друг с другом, чтобы получилась электрическая цепь, состоящая из четырех человек. Задача остается прежней - встать всем вместе, не разрывая цепь. Когда этот этап благополучно завершен, снова объедините группы, чтобы образовать электрическую цепь, состоящую из 8 человек. В конце концов вы получите электрическую цепь, образованную всеми участниками, которые должны подняться.

Два главных условия этого упражнения: 1) электрический ток должен беспрепятственно течь по замкнутой электрической цепи, образованной сцепленными руками и ногами; 2) на каждом этапе участники должны отрываться от земли одновременно. Подсказка вожатому: не забудьте поддержать детей, ведь им очень трудно!

Как упрощенный вариант электроцепи – Исходные условия: участники садятся в круг на землю (пол), касаясь сидящих рядом ступнями и держась за руки (т.е. замкнули цепь руками и ногами). Задание: "Пускаем ток" - всем участникам одновременно (синхронно) подняться, не расцепляя рук и не меняя положения ступней. Ограничения: при расцеплении рук или несинхронном подъеме всех участников упражнение выполняется всей группой с начала.

Биг-мак

Организуем большой круг. Разбейте команду на пары и попросите каждую пару выбрать словосочетание из двух слов, которые традиционно употребляются вместе (например, один партнер говорит: "Биг", - другой: "Мак"; один: "Ореховые", - другой: "Масло", Ковер-самолет и т.д.). Затем объясните, что по условиям игры, нужно закрыть глаза и не открывать их до конца события (упражнения), и, кроме того, можно произносить только свое выбранное слово. Теперь ведущий перемешивает команду так, чтобы партнеры были далеко друг от друга. Партнеры с закрытыми глазами, выкрикивая свое слово, находят друг друга. Как только пара воссоединилась, отведите ее с пути тех, у кого глаза еще закрыты.

По завершению задания, каждая пара сообщает всем участникам свое словосочетание. Для этого упражнения очень важную роль играет площадка, которая должна быть большой.

Сидячий круг

Команда формирует тесный круг (плечи касаются). После этого попросите ребят повернуться на 90 градусов направо. Задание: Нужно медленно сесть на колени друг к другу и рукой коснуться плеча находящегося сзади человека. Завершите это упражнение на высокой ноте, смеясь и хлопая всем.

Отжимания

Разбейтесь на группы по 4 человека. Ваша задача - отжаться от земли, чтобы в нее упирались только ваши руки, и продержаться не меньше 5 секунд.

Подсказка вожатому: удобнее всего будет выполнять отжимания, если группа ляжет на землю лицом вниз так, чтобы образовался квадрат, стороны которого образованы телами (ноги одного лежат на спине соседа).

Вожатому необходимо узнать у детей, есть ли у них проблемы со спиной? В данном упражнении таких детей можно привлечь в качестве судей.

Все на борт

Оборудование: любая обозначенная площадка (банкетка, стул, брусок). Задача участников: уместиться всей командой на площадке средней величины. Нужно убрать обе ноги от земли, и удержаться минимум пять секунд. Второй этап: нужно сделать то же самое на площади меньшей величины. Может быть и третий этап и т.д.

Бревно (Обрыв)

Оборудование: любое бревно (дерево, лежащее на земле, гимнастическое бревно и т.п) или любой другой бортик, скамейку, шириной 20 см и такой длиной, чтобы 10-11 участников, встав "паровозиком", уместились впритык. Команда выстраивается на бревне. Задание: участникам группы - поменяться местами так, чтоб первый с конца стал первым сначала, второй с конца - стал вторым сначала и т.д. Итак, начиная с первого человека, команда переправляется на противоположный конец бревна. В результате должна получиться та же линия, в том же порядке. Ограничения: при касании земли любым участником упражнение выполняется всей группой с начала.

Подсказка вожатому: лучше расположить команду, чередуя мальчиков и девочек.

Тролли

Оборудование: тролли - небольшая дощечка, брусок или другой вспомогательный предмет. Обозначить две параллельные линии, находящиеся на расстоянии не меньше трех метров друг от друга. Задача команды - переправиться от одной линии до другой, не касаясь земли, используя тролли.

Прогулка слепых

Вся группа встает "паровозиком", впереди встает ведущий. Все, кроме ведущего закрывают глаза (или завязывают на глаза повязку). Когда все глаза закрыты расскажите ребятам, что мы собираемся в путешествие по неприкосновенной земле, которой не может коснуться наш взгляд. Попросите положить правую руку на плечо впереди стоящего (или кладут руки на пояс впереди стоящему). . Дорогу видит лишь ведущий. Если впереди препятствие (около правой ноги), то ведущий хлопает сзади стоящего по правой ноге, тот перешагивает препятствие и хлопает по правой ноге сзади стоящего, аналогично с левой ногой. Если надо повернуть направо или налево, то ведущий ударяет по соответствующему боку сзади стоящего и поворачивает. Тот, в свою очередь, передает сигнал дальше назад. Медленно начните путешествие по выбранному маршруту, включая залезание на пеньки, возвышенности, пролезание под низко нависшими деревьями и ветками, протискивание между деревьями и т.д. Финишируйте на каком-нибудь тесном (но безопасном!) месте.

Подсказка водителю: выполнять это упражнение следует в полном молчании. Следует выбрать знак для обозначения опасности (пожимание, хлопок по плечу и др.).

Переправа

Оборудование: канат, ведро с водой. Заранее готовится "маятник" (канат крепится к опоре). Задача состоит в том, чтобы переправиться всей командой за обозначенную линию, не касаясь земли. Кроме того, каждому члену команды нужно перенести емкость с водой, не пролив ни единой капли. Обязательна страховка!

Платформа, на расстоянии 3 м от нее находится бесконечная прямая. Между ними вертикально висит веревка, не касающаяся земли с узлами и петлями. За прямой находится банка с водой и ручкой. Ваша группа стоит за линией. Ваша задача - перебраться на платформу всей командой и перенести туда банку с водой. Если вы касаетесь любой точки земли или проливаете хоть каплю воды, вся команда возвращается за линию и упражнение начинается сначала. Какие либо прыжки запрещены.

Переправа — команда переправляется из одного пункта в другой, используя один промежуточный перевалочный пункт (несколько узких коротких брёвен) и две широкие доски.

Параллельная переправа — Между деревьями один над другим натянуты два троса длиной 10-15м, нижний - на высоте 1.5м. Необходимо перейти по нижнему тросу, держась руками за верхний. Надевается обвязка, пристегивается страховка. Максимальное количество участников на трассе – 2 человека.

Переправа/болото — Задача команды: перебраться с одного края болота на другой по кочкам (листы бумаги). Причем 1) при переправе на каждой кочке должна стоять нога участника (начиная с первого), если на кочке в какой-то момент нет ноги, кочка исчезает; 2) При переправе ни на одной кочке не должно находиться две ноги одновременно, иначе – штраф.

Участникам нужно переправиться по двум натянутым между двумя деревьями канатам. Примечание: Можно натянуть все-го один канат, но перебраться по нему на руках на другую сторону.

Исходные условия: между двумя деревьями на высоте 3,5-4 метров натянута прочная веревка.

Расстояние между деревьями - 2,5 метра. К середине веревки привязана висящая вертикально прочная веревка с узлами в нижней части. Нижний конец висящей веревки - на высоте 0,5 метра над землей. Параллельно натянутой между деревьями веревке на земле чертятся две линии на расстоянии 1,5 метра от деревьев. Расстояние между линиями - 3 метра. Группа находится за одной из линий.

Задание: всей группе переправиться за другую линию.

Ограничения:

- нельзя касаться земли между линиями;
- нельзя обходить деревья;
- нельзя перепрыгивать;

при касании любым участником земли между линиями упражнение выполняется всей группой с начала.

Электрическая изгородь

Оборудование: веревка, шест (доска, палка и т.д.). Задача состоит в том, чтобы переправиться всей командой через воображаемую электрическую стену, не касаясь ни единой видимой или воображаемой ее части. Если кто либо коснется стены, вся команда возвращается обратно и начинает упражнение снова.

Подсказка водителю: шест может использовать как вся команда, так и последний участник.

Траст - фол

(Доверительное падение) Постройте команду в две линии так, чтобы обе группы стояли лицом друг к другу. Попросите снять часы, кольца, браслеты, вытянуть руки вперед, согнуть их в локтях (угол 90 градусов). Руки чередуются между собой, образуя "колыбель" для падающего. Ладони обращены вверх и ни в коем случае не сцеплены ни между собой, ни с

руками соседа сбоку или напротив. Колени страхующих слегка согнуты. Ведущий становится в линию на то место, куда придется наибольший вес падающего и, чтобы ни случилось, не убирать рук во время падения участника. Поставьте рядом с собой сильных ребят. По мере продвижения очереди вы можете изменять порядок линии, чтобы каждый участник испытал момент поимки, но держите сильных в середине. Если у вас большая сильная команда, вы можете быть руководителем падения (вне линии), но если вы чувствуете, что для безопасности падения вы необходимы команде, попросите ребят самим выбрать руководителя (Маэстро).

Подготовьте Маэстро, чтобы он смог проверить падающего.

Торс и ноги должны быть абсолютно прямыми, как струнка;

Руки - скрещены на груди и сцеплены в замок;

Голова немного откинута назад;

Попросите снять очки и вынуть предметы из карманов.

Слова, которые обязательно должны быть сказаны перед падением:

ПАДАЮЩИЙ: "Готовы страхующие?"

СТРАХУЮЩИЕ: "Страхующие готовы"

МАЭСТРО: "Падай".

После приземления покачайте товарища на руках - проявите ласку.

Заключение: это упражнение на доверие и снятие комплексов (освобождение внутреннего "Я").

Попросите каждого поделиться опытом и чувствами, т.к. ощущение каждого индивидуальны. Начните обсуждение, сказав, что вам хотелось бы узнать об ощущениях каждого:

- Что вы чувствовали перед самым началом падения, во время падения и после?

- Что можно сделать, чтобы создать доверительную атмосферу в коллективе?

Обосновывайте ваше обсуждение на приобретенном опыте.

На этом "Веревочный курс" закончен. Результаты этой программы вы получили. Все ли смогли выполнить упражнение? Никто не остался в стороне? А на вечернем "огоньке". Спросите у детей, чему они научились в процессе данного курса?

и еще...

Квадрат

На площадке чертится квадрат небольшого размера (подбирайте по количеству человек). Задача команды - уместится на квадрате за определенное время (10-30 секунд), и столько же простоять, не дотрагиваясь до пола за пределами квадрата никакими частями.

Исходные условия: на земле начерчен квадрат со стороной 1 метр.

Задание: уместиться всей группой внутри квадрата.

Ограничения:

- не заступать за его стороны;
- продержаться в таком положении не менее 10 секунд.

Лабиринт

Нужно преодолеть препятствия с завязанными глазами, держась друг за друга. Открыты глаза только у замыкающего цепочку. Он видит все препятствия и должен объяснить жестами, как их преодолеть, не произнося при этом ни слова. Например, хлопок по правому плечу означает — шаг вправо, по левому — влево.

Участники договариваются об этих условных сигналах перед началом движения.

Веревка натянута горизонтально на уровне колен, между 4 деревьями, на расстоянии 2-2,5 м. 2-3 веревки переплетаются в виде паутины. Участники, держась за руки, дружно проходят все ячейки лабиринта. В каждой ячейке должна находиться нога впереди идущего и следующего за ним участника.

Описание: на местности очерчен криволинейный путь (например, цветной лентой), ширина его варьируется от 0,5 до 2 м – это лабиринт. В лабиринте есть не более двух препятствий – натянутые на пути веревки, так чтобы через одну можно было перешагнуть, а под ругой пройти нагнувшись. В конце лабиринта подвешено яйцо, на полу лежат ножницы. Задача команды: выбрать одного человека, который вслепую пройдет по лабиринту, не задев ограждения и препятствий, срежет яйцо и разобьет его. Команда, распределившись вдоль лабиринта, могут подсказывать слепому, куда идти, только по одному слову каждый в заранее выбранном порядке (один после другого, когда все сказали по слову, снова начинает первый и т.д.) Реквизит: веревка 40 - 50 м, яйцо 3 шт (по одному на команду), ножницы.

Треугольник

Между деревьев на высоте 1-1,5 метра натянуты тросы, которые образуют треугольник (постепенно расходятся). Участникам нужно по двое пройти этот треугольник, держась за руки.

Треугольники

Повязки на глаза для всех членов команды, широкая комната (6х6 кв.м), веревка длиной 6 м. Завязать всем членам группы глаза, только после этого запустить их в комнату и прочесть правила. Вербка лежит где-нибудь в комнате.

Где-то в комнате лежит веревка. Ваша задача - найти ее и сделать из нее равнобедренный треугольник. Не забудьте и то, что когда вы попросите ведущего оценить вашу фигуру, вся команда должна держать в руках этот треугольник. Если играющие просят Вас оценить их фигуру, сначала спросите: "Вы уверены, что это равнобедренный треугольник?" Если они согласны, попросите их аккуратно положить веревку на землю и затем развязать глаза и посмотреть на фигуру.

Кочки (болото)

На игровой зоне размещены так называемые "кочки" - это могут быть и круги на асфальте и кирпичи и т.д. Задача участников - перейти с одной стороны поля на другое через это болото. Переходить участники могут только по кочкам, причем на кочке одновременно должны всегда находиться 2 ноги - человека спереди и следующего за ним. Исключение составляют только идущие в начале и в конце. Ведущий, первый игрок считает "И раз, и два..". Участники под счет должны одновременно переставлять ноги с кочки на кочку. За разрыв рук, касание пола за пределами кочек команда начинает снова.

Покрывало

Всем встать на покрывало и перевернуть покрывало на другую сторону, при этом (переворачивании) никто из команды с покрывала не сходит.

По другому...

Кружка должна пройти определенный путь согласно маршруту, нарисованному на покрывале

Шарики

6 штук надувных шариков удерживать в кругу, чтобы они не упали на пол, в руки при этом не брать, только отбивать.

Мячики

прижаться друг к другу с шариками между людьми

Паутина

Исходные условия: между деревьями натянуты веревки в виде паутины. Расстояние между деревьями - 2,5 метра. Верхняя веревка - на высоте 1,5 метра над землей. Нижняя - на высоте 0,3 метра. Ячейки "паутины" такие, чтобы в них можно было каким-то образом пролезть участнику. Число ячеек на два - три меньше числа участников. Группа находится по одну сторону от "паутины".

Задание: пролезть всей группе сквозь "паутину" с одной стороны на другую.
Ограничения:

- сквозь одну ячейку может пролезть только один человек;
- над "паутиной" и под ней могут пролезть два участника;
- обходить "паутину" нельзя ни в ту, ни в другую сторону;
- участник, который переправился на другую сторону, не может вернуться, обойдя паутину, и помочь команде;
- нельзя касаться "паутины" (веревки);
- при касании любым участником "паутины" (веревки) упражнение выполняется всей группой с самого начала.

Примечание для ведущего:

Использовать ячейки "Паутины" вторично разрешается, если участников больше чем ячеек, и только после того, как будут использованы все ячейки по одному разу.

Вертикальная паутина

Тоже самое, что и горизонтальная паутина, только паутина натягивается вертикально. Задача ребят по одному пройти через паутину.

Горизонтальная паутина

Между несколькими деревьями, которые стоят в 2-3 метрах друг от друга натягивается веревка и плетется паутина. Дырки в ней должны быть сделаны таким образом, чтобы можно было в нее наступить ногой и не задеть. Эта паутина натягивается от земли 20-30 см. - примерно на уровне колен. Задача отряда взяться за руки и пройти через всю паутину не зацепив ее. При ошибке задание начинается сначала. Как правило в среднем отряд проходит паутину за 30-50 минут.

Колодец ("Треугольник")

Исходные условия: между тремя деревьями на высоте 1,5 метра натянута веревка. Расстояние между деревьями - 2 метра. Внутри "треугольника" лежит прочная палка длиной 1,5 метра, способная выдержать на себе взрослого человека. Группа находится внутри "треугольника" ("колодца").

Задание: всей группе выбраться из "колодца" через "верх" над веревками.

Ограничения:

- нельзя касаться веревки и пролезать под ней;
- при касании любым участником веревки упражнение выполняется всей группой с начала.

Стена

Исходные условия: отвесная стена высотой 2,5 метра и шириной не менее 3 метров. Группа находится с одной стороны стены.

Задание: всей группе перебраться через стену.

Ограничения:

- обходить стену нельзя;
- одновременно стены не могут касаться несколько участников.

Стена — команда должна переправиться через высокую стену (обычно около 4 метров), не используя никаких подручных средств. В данном упражнении обычно снимается деление на команды.

Крокодил

Исходные условия: участники садятся на землю (пол) вплотную друг за другом, вытянув в стороны ноги. Руки участников подняты над головой и согнуты в локтях. Первый участник встает и ложится спиной на руки сидящих за ним, скрестив свои руки на груди. Участники передают его на руках в "хвост" группы. Задание: переправить таким образом всех участников.

Ограничения;

- переправляющим участникам нельзя вставать;
- переправляемый участник не должен касаться земли (пола);
- при падении или касании земли (пола) передаваемым человеком упражнение выполняется всей группой с начала.

По другому...

Все становятся паровозиком. Одного за другим ребята должны протащить по верху на руках. Иначе говоря, каждый человек должен пройти по всему отряду, а отряд помочь руками протащить.

Качающееся бревно

Исходные условия: бревно длиной 2,5 - 3 метра и диаметром 0,4 метра подвешено за концы прочными веревками на высоте 0,2 метра над землей. Веревки крепятся к деревьям, расстояние между которыми 3,5-4 метр. К дереву, у которого находится группа, прислонена прочная палка длиной 1,5 метра.

Задание: всей группе переправиться по бревну за другое дерево.

Ограничения:

- можно использовать палку длиной 1,5 метра;
- нельзя касаться земли между деревьями;
- переходить от дерева к дереву можно только по бревну;
- при касании любым участником земли между деревьями упражнение выполняется всей группой с начала

Тать

Исходные условия: на земле начерчены две параллельные линии, расстояние между которыми 25 метров. У одной линии лежат три жерди длиной 4,5 метра и диаметром 10 -15 см. Перед этой линией находится группа.

Задание: всей группе переправиться за другую линию.

Ограничения:

- можно использовать три жерди;
- при касании любым участником земли между линиями упражнение выполняется всей группой с начала.

Откос

Исходные условия: участники встают в колонну вплотную друг за другом. Ведущий с помощью одной веревки затягивает петли на правой ноге каждого участника (на уровне щиколотки). Длина веревки 10 метров. Задание: не разрывая петель, пройти 100 метров.

Прыжок с шестом

Исходные условия: яма (канавка) глубиной 1 метр и шириной 2,5 метра. По краям ямы начерчены две параллельные линии, расстояние между которыми равно 3 метрам. Группа

находится за линией, у которой лежит деревянный шест длиной 2,5 метра и диаметром 10 см.

Задание: переправиться всей группе через яму за противоположную линию с помощью шеста.

Ограничения:

- нельзя перепрыгивать яму;

- при касании любым участником земли между линиями упражнение выполняется всей группой с начала.

Гусеница

Исходные условия: участники встают в колонну друг за другом. Каждый участник ставит ноги на ширине плеч и подает правую руку между ними стоящему позади, при этом левой рукой берет правую руку стоящего впереди.

Задание: всей группе сесть на пол, а затем подняться, не расцепляя при этом рук.

Ограничения: при расцеплении рук любых участников упражнение выполняется всей группой с начала.

Пенальти

Исходные условия: на расстоянии 10 метров перед футбольными воротами шириной 3 метра установлен футбольный мяч.

Задание: группе забить ногой мяч в ворота 15 раз подряд с расстояния 10 метров,

Ограничения: при промахе счет забитых мячей идет с начала.

Баскетбол

Исходные условия: группа находится на баскетбольной площадке.

Задание: каждому участнику с линии штрафного броска забросить в баскетбольную корзину баскетбольный мяч два раза.

Подтягивание

Исходные условия: группа находится перед турником.

Задание: подтянуться всей группе 100 раз, при этом каждый участник должен попытаться подтянуться.

Волейбол

Исходные условия: участники стоят в кругу лицом друг к другу. Ведущий подает им волейбольный мяч.

Задание: группе сделать 25 касаний по правилам волейбола.

Ограничения:

- участник не может касаться мяча два раза подряд;
- каждый участник должен коснуться мяча;
- при падении мяча или нарушении условий задания счет касаний идет с начала.

Платформа

Платформа или что-либо наподобие ее (можно просто нарисовать), лежащая горизонтально. Ее размеры зависят от количества участников (для 9-10 человек: 1x1 м). Ваша задача - уместиться всей группой на этой платформе, не заступая за ее края и удержаться на ней 5-10 секунд.

Восковая палочка

Группа встает в круг плечом к плечу. Один из участников встает в круг, закрывает глаза, обнимает себя за плечи и стараясь не отрывать пяток от земли, ровно, словно палочка, падает в любом направлении. Участники, стоящие в кругу, держат руки перед собой и ладонями аккуратно отталкивают падающего, заставляя его качаться внутри круга, словно маятник. Почувствуйте свое единство, руки ваших друзей, доверьтесь им! После прохождения через круг всех участников, проведите обсуждение ваших чувств.

Участники встают в плотный круг, плечам к плечу, руки полусогнуты ладонями к центру круга. В середине встает человек, прижимает руки к груди, закрывает глаза, расслабляется и плавно падает на руки участников. Их задача передать человека по кругу, а его в это время полностью расслабиться, но не сгибать колени и не топтаться. Это не совсем стандартный трек ВК, но его хорошо проводить в начале, что бы группа как бы "потрогала друг друга", научилась так сказать доверять.

Доверительное падение

Для этого упражнения группа самостоятельно разбивается на пары. Один из участников встает за спиной другого - он страхующий, на расстоянии 1,5м. По команде страхующего "Падай!", стоящий к страхующему спиной начинает падать назад, не отрывая пятки от земли. Страхующий подхватывает падающего под руки. Падайте ровно, страхующему будет легче поймать вас. Доверьтесь другу, а потом поменяйтесь с ним местами.

По другому...

Это задание выявляет степень доверия в отряде. Один человек становится спиной к отряду и должен упасть, а его должны поймать. Весть отряд выстраивается сзади в две шеренги и вытягивает вперед руки.

Оно же... Падение на доверие — падение на руки всех членов команды спиной вперед. Здесь главное выработать доверия к команде, людям, которые тебя будут страховать.

Тростинка

Выбирается тонкая длинная палка или камыш. Задача ребят поднять с земли эту палку над головой используются только два указательных пальца.

Фломастеры

Материалы: фломастеры – по количеству человек в группе (возможна замена фломастеров на трубочки из бумаги).

Место проведения и исходное положение участников: комната делится прямой линией на 2 игровые зоны – «зона обсуждения» и «зона молчания». В «зоне молчания» на полу находятся фломастеры.

Задание: поднять одновременно с пола все предметы, при этом:

1 человек может касаться только одного предмета,

В воздухе одновременно может находиться только один предмет.

Правила:

У группы на выполнение задания есть 20 минут.

Когда группа готова выполнять задание, она сигнализирует ведущему. Ведущий дает команду: «Время». Группа переходит в «зону молчания» и начинает выполнять задание.

При нарушении задания ведущий говорит об этом, группа переходит в «зону обсуждения», ведущий приводит в исходное положение материалы (соединенные фломастеры разъединяются).

Участники группы могут разговаривать, только когда все они находятся в «зоне обсуждения». За нарушение этого правила – штраф во времени 1 минута.

Когда задание выполнено, ведущий говорит об этом группе.

Примечание для ведущего: два и более фломастера, устойчиво соединенных вместе, рассматриваются как один предмет. Участники должны догадаться об этом самостоятельно.

Монстр (Гоблин)

Группе в 10 человек необходимо преодолеть расстояние в 10 шагов, используя всего лишь 6 конечностей или точек опоры.

Задача группы сделать четыре шага, но при условии что вся группа будет стоять определенном количестве опор. Группа из 10 человек на 4, так же можно варьироваться в зависимости от возраста. Есть вариант что "монстр" не идет, а стоит например 10 секунд.

Муравьи

Группа становится цепочкой друг за другом, каждый пытается удержать карандаш (или любой другой мелкий предмет, предлагаемый ведущим), вставленный между ним и стоящим впереди. Нужно чтобы человек, замыкающий цепочку, переступил линию финиша. Если же кто-то роняет карандаш, все пятятся обратно на старт.

Десятиножка

Задание на точки опоры. Группа становится в круг и добивается, чтобы на земле стояло только 10 ног. Кого-то поднять, кому-то встать на одну ножку и т.д. В итоге должно остаться только 10 ног. И продержаться так заданное время.

Расчет

Встают в круг, свободный не касаясь друг друга. Головы опускают вниз. Задача: рассчитаться, то есть каждый участник должен произнести одно число (раз, два, три и т.д.). Но при условии - нельзя договариваться заранее как считаться, нельзя говорить одновременно, нельзя называть следующее число рядом стоящим. Если делаются ошибки, то считаться начинают сначала.

Амеба

Группа держится за руки, задача перебраться через веревку натянутую чуть ниже уровня пояса среднего участника. Если группа расцепляется или задевает веревку (одежда в счет) то начинают сначала.

Есть более суровый вариант когда нельзя еще и разговаривать.

Прыжок с высоты

Существуют варианты: прыжок вперёд на трапецию и падение спиной вперёд (второе не пробовал, наверное совсем жуть).

Растяжки

Парное упражнение, в котором участники проходят по подвешенным на небольшой высоте расходящимся тросам, упираясь друг на друга вытянутыми руками.

Болото

Команда переправляется из одного пункта в другой, используя несколько перевалочных пунктов (несколько брёвен малого размера) и две длинные узкие жерди для перехода.

Зигзаги

Команда переправляется по нескольким узким доскам, сложенным зигзагообразно, из одного пункта в другой, не коснувшись земли. Иногда вводятся роли: одорукий (участник не может пользоваться одной рукой), слепой (участник проходит упражнение с закрытыми глазами при помощи других участников), немой (участник не может говорить во время упражнения)

Минное поле

Участники делятся на пары, одному из пары завязывают глаза и выпускают на поле с препятствиями, которое с помощью команд другого члена пары «слепому» участнику предстоит преодолеть.

БИП/Минное поле

На земле расчерчено поле из 20 – 30 клеток, в каких-то из них мины. Где есть мины, знает только ведущий. Задача команды: пройти через поле, не наравшись на мины. Пробуют по одному. Когда участник нарывается на мину, ведущий говорит «БИП!», участник сходит с пути, следующий начинает сначала.

Джойстик

Вся команда держится друг за друга следующим образом: левой рукой - за большой палец правой руки соседа, правая рука сжата в кулак с выставленным большим пальцем. Первый участник в цепи выполняет роль джойстика, управляя пальцем правой руки, как джойстиком. Задача команды: максимально точно по цепи передать движения джойстика,

чтобы последний человек в цепи своей правой рукой совершил определенное действие (вверх, вниз, влево, вправо) для того, чтобы достичь цели – сорвать яблоко, обрезать веревку, коснуться мишени и т.д. Глаза закрыты у всех, кроме первого участника (джойстика).

Улитка/Якорь

Веревка длиной около 15-20 м привязана одним концом к дереву, второй конец в руках у команды (за веревку держится каждый одной или двумя руками). Команда стоит на таком расстоянии от дерева, чтобы веревка была натянута. Задача команды: до дерева так, чтобы веревка всегда была натянута, переставлять руки на веревке нельзя.

Пещера

Команда встает в круг, держась за руки. С одной стороны круга на руках висит большой обруч, с другой стороны – обруч поменьше. Задача команды: пройти через обручи так, чтобы они оба прошли полный круг.

Тарелочка

Команда садится в круг на корточки. Задача команды: предать по кругу тарелочку с водой. Нельзя: касаться руками земли, проливать воду, вставать.

Ватная палочка

Команда встает «паровозиком» в цепь. Между спиной впереди стоящего и животом следующего ставят ватную палочку и т.д. во всем «паровозике». Задача команды: пройти какой-либо маршрут, не уронив ни одной палочки.

Качели

К прочно привязанной ветке прикрепляется веревка с доской (качели). Команде нужно по очереди с помощью качелей, переправиться на другую сторону, на расстояние 3 метров.

Петля

На ветку дерева завязать висящую петлю из веревки. Участники по очереди, с расстояния 2-3 метра, метают копьё через петлю, стараясь не задеть веревку. Копья можно сделать из ровных веток.

Карусель

Судья становится в центр круга, образованного членами команды, и начинает раскручивать канат. В интервале между от-дельными вращениями каната каждый должен успеть вбежать в круг, взять находящийся там предмет и вернуться на свое место так, чтобы его не задел канат.

Осиное гнездо

Описание: На возвышении, в отдалении от команды установлен стакан с шариком. На месте старта приготовлено множест-во не надутых воздушных шариков и скотч. Задача команды – надуть шарики и, скрепив их скотчем в одну длинную указку, сбить шарик. При этом нельзя заступать за территорию, ограниченную сигнальной лентой, нельзя сбивать шарик мотками скотча.

Реквизит: 50 воздушных шариков, нитки, скотч 2 штуки – для каждой команды; металлический стакан (кружка), бумажный шар, диаметра чуть больше стакана.

Плот

Описание: На этапе приготовлен коврик (ткань), такого размера, чтобы на нем тесно умещались все участники команды. На коврик встают все члены команды, задача команды – перевернуть коврик на другую сторону, при этом, не сходя с него. Наступать на землю (пол) во время выполнения задания нельзя. Можно брать друг друга на руки, на шею, поддерживать друг друга любым образом.

Реквизит: резиновый коврик или кусок плотной ткани.

Узел

Описание: Все члены команды берутся двумя руками за один длинный канат, равномерно распределяясь по всей его длине. Команде необходимо завязать узел посередине каната, не отпуская от него рук и не перемещая их по длине каната.

Реквизит: Канат или плотная веревка длиной не менее 5 метров.

Пропасть

Описание: На этапе приготовлены 4 «островка» (покрышки, пеньки) и 2 доски. Используя доски, нужно преодолеть расстояние от старта до финиша. Наступать на землю (пол) нельзя, можно идти только по доскам. Это задание на логику. «Островки» расположены особым образом.(в интернете можно найти описание). В точке 0 старт, в точке 3 финиш. Расстояние между «островками» 0 и 1, 0 и 2, 1 и 2 одинаково, и равно длине доски.

Расстояние между «островками» 1 и 3 и 2 и 3 равны между собой, но больше длины доски. Обе доски равны между собой.

Первая доска укладывается между точками 0 и 1 или 0 и 2, команда или часть команды переправляется в точку 1 (или 2). Отсюда дотянуться до точки 3 нельзя, но можно, проложив доску между точками 1 и 2, от центра этой доски дотянуться до точки 3. Это решение подсказывать командам нельзя, они сами должны догадаться о решении задачи. При выполнении задания командам нельзя перепрыгивать от точки к точке, заступать за доски и или островки. Наступать можно только на доски и островки. Доски не должны касаться земли, их можно опирать только на «островки».

Реквизит: 4 покрышки (пенька), 2 доски длиной 1 – 1,5 м.

Коридор любви

Детям в лагере часто не хватает внимания и заботы, данная игра может помочь уменьшить тоску по дому вдали от маминого тела. Участники выстраиваются в узкий коридор лицом друг к другу, по этому коридору начинает медленно двигаться человек с закрытыми глазами, а все остальные участники должны сделать ему что-нибудь приятное, пока он движется по этому коридору: обнять, погладить по голове, поцеловать в щечку и т. д. Надо заранее настроить детей на определенный лад, чтобы игра не превратилась в тычки и подножки.

Плен

Описание: На этапе параллельно земле растянут участок паутины в виде сетки на высоте 10-15 см от земли. По одну сторону паутины собирается команда, а по другую становится один из участников, которого и надо будет спасти. Вызволить его можно только переправив на ту сторону паутины, на которой собралась команда. Чтобы сделать это остальным участникам также придется забраться в «паутину». Но при этом необходимо соблюдать следующее правило: Паутина состоит из 4-5 рядов, в каждом из которых от 2 до 6 ячеек. Как только участник встает в ячейку – он тоже запутывается в паутине и может выйти из нее только когда будет спасен главный пленник. Значит, команде доступны только ближайшие к ним два ряда, как же достигнуть остальных? Алгоритм: Когда участник ставит ногу (или руку) в какую-либо ячейку – он тоже «запутывается» в паутине и уже не может достать ногу из ячейки. Но он может поставить вторую ногу в более далекую ячейку. Таким образом, он приблизится к спасаемому, но сам «увязнет» в паутине. Следующий участник становится напротив него подобным же образом. Далее, они на руках переправляют следующего участника в ближайшие к пленнику ряды. И еще одного напротив него. Образуется еще одна пара. Теперь эти две пары могут переправить следующую пару практически вплотную к пленнику. Таким образом, выстраивается ряд пар от свободной стороны к пленнику и его можно на руках переправить на свободу. Подсказывать алгоритм командам нельзя, они сами должны догадаться об этом.

Реквизит: 30 м веревки 18 колышков (при расчете на паутину 4×5 ячеек размером 50×50 см).

Река памяти

Описание: На земле размечен веревкой следующий рисунок: Таким образом, две линии сходятся и расходятся примерно параллельно друг другу. Команда выстраивается перед этими линиями лицом друг к другу и соединяют руки ладонями в шахматном порядке. То есть: правая ладонь первого участника с левой ладонью второго участника, правая ладонь второго участника с левой ладонью третьего участника и тд. Задача команды пройти по этим линиям от начала и до конца. Руки должны быть соединены на всем протяжении маршрута от старта до финиша. Если кто-то из участников разъединит ладони – команда начинает все сначала. Это можно сделать в том случае, если участники, доверяя друг другу, будут в равной степени друг на друга опираться. Если кто-то падает или расцепляет ладони, задание начинается сначала.

Реквизит: веревка или сигнальная лента 20 м

Зыбучие пески

Описание: На ровной земле отмечены две линии на расстоянии 10 м: старт и финиш. Между ними – «зыбучие пески». Команде необходимо пройти от старта до финиша, дотрагиваясь до земли как можно меньшим количеством конечностей (т.е. рук или ног). Первый этап: можно использовать столько конечностей, сколько человек в команде. Второй этап – минус три ноги.

Реквизит: веревка или сигнальная лента - 4 м (можно использовать длинные палки).

Рама

Задача состоит в том, чтобы переправить деревянную раму отсюда за ту линию вон там. Один человек должен касаться рамы в течение всего упражнения, но он не должен касаться земли. Все остальные участники не могут приблизиться к раме ближе, чем на 5 метров. Рама может иметь с землей не менее одной и не более двух точек касания. Когда она находится между двух линий, веревки не должны касаться земли.

Статуя добра

Вся команда становится глиной, из которой надо вылепить статую, где каждый является каким-то элементом. Кроме изображения можно добавить звуки (по желанию), а потом эта статуя обсуждается: кто каким элементом был? Что хотел изобразить? До-волен ли своим местом в общей картине

Карандаш

На ровной площадке устанавливается деревянный шестигранный помост, на котором в центре устанавливается вертикально бревно с привязанными к нему сверху и снизу веревками. Участник, удерживающий нижнюю веревку, должен протащить бревно по кругу помоста против часовой стрелки. Участники, удерживающие верхние веревки, должны удерживать бревно в равновесии.

.Заключение

Веревочный курс (далее - "ВК") представляет собой серию тренинговых упражнений. "ВК" - это программа самообучения группы, в которой ее участники находят решения, руководствуясь лишь собственным опытом. В "ВК" нет места соревновательности. Важен успех и полученный опыт. "ВК" может проводиться одновременно для нескольких групп. В каждой группе упражнение проводит специально подготовленный ведущий.

Цель: сплочение группы в процессе преодоления трудностей, создание атмосферы взаимного доверия и поддержки в коллективе.

Участники: оптимальное число участников в группе -15 человек.

Участники одеты в спортивную форму.

Время проведения: время выполнения упражнений не регламентируется. Группа самостоятельно решает: продолжать упражнение или начать выполнять следующее. При желании группа всегда может вернуться к невыполненному упражнению.

Место проведения: большая территория включающая участки леса и спорт площадку.
Инвентарь: деревья, веревки, футбольный, баскетбольный и волейбольный мячи, турник, шести.

Обязательное требование "ВК": обеспечение для его участников безопасности.

Функции ведущего:

- в начале каждого упражнения зачитывает группе его задание и правила. При возникновении у участников вопросов, задание и правила повторно зачитываются без дополнительных объяснений. При выполнении задания действует принцип: "Разрешено все, что не запрещено", но участники должны сами догадаться об этом;

- во время выполнения упражнений не помогает и не мешает группе, помнит, что группа всего должна добиться сама на собственном опыте;

- во время прохождения группой "ВК" поддерживает хорошее настроение в группе, осуществляет страховку и организует ее силами самих участников.

Рекомендации организаторам:

- организаторами "ВК" должны быть взрослые, прошедшие "ВК" в качестве участников;
- с целью обеспечения безопасности привлекать к оборудованию мест упражнений специалистов по работе с туристическим снаряжением;
- в детских лагерях "ВК" рекомендуется проводить в форме сюжетной игры в организационный период смены;
- для осознания членами группы процесса ее развития следует организовать самоанализ действий группы.

Обсуждение упражнений (памятка для ведущего):

- упражнения для участников должны проговариваться точно и четко, так, как они изложены в правилах;
- ведущий должен говорить медленно, ясно и спокойно, при необходимости повторяя для участников условия выполнения;
- ведущий должен быть доброжелателен и нейтрален по отношению к участникам;
- если участники задают вопросы, ведущий не должен давать подсказок, оптимальный вариант – еще раз проговорить текст упражнения;
- ведущий должен следить за тем, чтобы в группе не было зрителей – посторонних участников, либо тех, кто отказался от выполнения упражнения (либо работаем, либо уходим);
- ведущий должен варьировать сложность упражнения в зависимости от уровня группы – таким образом, чтобы группа не сомневалась в своей успешности;
- если группа принимает решение отказаться от выполнения упражнения, она вправе это сделать – при условии единогласного решения отказа;
- выполнение заданий необходимо фиксировать, проводя после каждого упражнения групповой анализ.

Ведущему при проведении группового анализа необходимо обратить внимание группы на командность работы, смену настроений, изменения в степени участия, распределение ролей, принятие решений, индивидуальные реакции (преобладающие эмоции, реакция на неудачи, реакция на сложность упражнения и пр.). Важно при этом не настаивать на своей точке зрения, оставляя группе свободу для анализа.

Примерные вопросы для анализа упражнения:

Что Вы чувствовали, когда...?

Что изменилось, когда...?

Почему вы выбрали это решение?

Каким образом получилась ситуация, что...?

Техника безопасности: при выполнении упражнений необходимо настаивать на соблюдении в группе необходимых правил техники безопасности. Особенно это касается упражнений второго (воздушного) уровня, где достаточно серьезна опасность травматизма. Если группа не соблюдает требования ведущего, вы имеете право снять группу с выполнения задания – но это условие необходимо проговорить для участников до начала курса.

Варианты организации самоанализа:

После каждого упражнения. Этот вариант наиболее приемлем при использовании "ВК" в качестве тренинга, когда наибольшее внимание уделяется психологическим аспектам взаимоотношений в группе. В ходе обсуждения участники группы делятся своими впечатлениями, отмечают трудности, которые они испытывали при выполнении упражнения.

В середине "ВК" и после него. Этот вариант наиболее распространен среди организаторов и используется при проведении "ВК" с целью сплочения коллектива, находящегося на начальной стадии формирования. В ходе обсуждения участники группы делятся своими впечатлениями, выявляют и анализируют трудности, которые группа испытывала при выполнении упражнений, и определяют пути их преодоления при выполнении последующих упражнений. После "ВК" участники группы подводят его итоги и отмечают изменения, произошедшие с группой в ходе его прохождения.

После всего "ВК". Данный вариант рекомендуется использовать только в случае, когда время на проведение "ВК" очень ограничено. В ходе обсуждения участники группы делятся своими впечатлениями, отмечают трудности, которые они испытывали при выполнении упражнения, что в действиях группы мешало их быстрому преодолению. Для эффективности этого варианта самоанализа важно в ближайшее время дать возможность группе использовать сделанные выводы в другой коллективной деятельности.

Обращение к участникам перед началом "ВК"

Дорогие друзья! Сейчас вам предстоит пройти серию испытаний, которая называется "Веровочный курс". Испытания достаточно сложные, и, чтобы ваша группа успешно их преодолела, каждому из вас придется приложить максимум усилий.

Некоторые испытания связаны с риском получения ссадин и более серьезных травм, поэтому вам необходимо постоянно помнить о технике безопасности, беречь и поддерживать друг друга.

В начале каждого испытания я буду зачитывать вам его задание и правила. Если у вас появятся вопросы, задайте их. Но по условиям "веровочного курса" я имею право только повторно зачитать задание и правила без дополнительных объяснений.

Если какое-либо испытание не удастся долго пройти, вы можете перейти к выполнению следующего. При желании вы всегда можете вернуться к не пройденному испытанию.

Вам нужно постараться за отведенное время пройти как можно больше испытаний. Это будет непросто, но я уверен, очень увлекательно.

Помните, что от вклада каждого в достижение общей цели зависит успех группы. Вы - справитесь, если будете одной командой.

Опыт и практика показывает, что именно «ВК» является тем комплексом, который развивает коллективизм, настойчивость, смелость, сообразительность, волю к достижению целей не только у детей, но и взрослых при определенных навыках.

Удачи!

Заключение

Это своеобразная работа, и она, по сути, только практическое пособие для всех интересующихся реальными результатами единства Народа. Опыт обобщенный и накопленный людьми мы приложили здесь, понимая, что сегодня больше помогают не высокопарные рассуждения по любому поводу, а конкретные меры, нацеленный на огромную и терпеливую работу по возрождению и объединению нашего Народа. Вы и сами можете стать теми авторами дел, которые эффективны в этих вопросах, чему мы будем только рады.

В пространстве интернета сегодня создана целая серия рабочих групп по направлениям, в которые вы можете войти и получить дополнительные сведения, найти соратников, поддержку и многие идеи, которые могут оказаться для вас полезными.

Пока мы едины, мы непобедимы!!!