

Муниципальное образование  
город-курорт Сочи

Татьяна Викторовна Хайдарова,  
Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
станция юных техников г. Сочи

участник краевого профессионального  
конкурса «Педагог-психолог Кубани»  
в 2018 году

## **«Командообразование как психолого-педагогическая технология»**

С 2017 учебного года я работаю педагогом-психологом Муниципального бюджетного учреждения станция юных техников г. Сочи.

Станция юных техников – учреждение дополнительного образования, осуществляющее образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным и общеразвивающим программам технической направленности. До 2017 года педагога-психолога в образовательной организации не было.

Административное управление деятельностью психолога осуществляется непосредственно руководителем образовательного учреждения.

Как педагог-психолог я принимаю участие в работе педагогических и методических советов, методических объединений, провожу психолого-педагогические занятия, тренинги, профессионально-ориентированные игры, участвую в проведении родительских собраний, мастер-классах и семинарах. Повышение квалификации и взаимодействие с коллегами, методические объединения, семинары для педагогов-психологов организуются ЦПДК г. Сочи – Центром психологической диагностики и консультирования детей и подростков г. Сочи, ГБОУ ДПО «Институт развития образования» Краснодарского края. Также принимаю участие в вебинарах, организуемыми другими институтами, осуществляемыми дополнительное профессиональное образование в области психологии.

Цель деятельности педагога-психолога: способствовать сохранению и укреплению психологического здоровья обучающихся, их образовательным и воспитательным интересам в условиях образования.

Нормативно-правовые документы, на которые я опираюсь в своей работе:

Конвенция ООН о правах ребенка от 5 декабря 1989 г.

Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования (принята 14 декабря 1960 г. XI сессией Генеральной конференции ООН по вопросам образования, науки в культуры).

Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Федеральный закон от 29.12.2010 N 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

Указ Президента Российской Федерации от 29 мая 2017 г. № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства»

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22 марта 2017 г. № 520-р об утверждении Концепции развития системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних на период до 2020 г. и плана мероприятий по ее реализации.

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 2 декабря 2015 года № 2471-р «Об утверждении Концепции информационной безопасности детей».

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)».

Профессиональный стандарт «Педагог-психолог» (психолог в сфере образования).

Этический кодекс педагога-психолога службы практической психологии образования России.

Станция юных техников является краевой инновационной площадкой по теме «Развитие конструирования и образовательной робототехники в образовательном пространстве города Сочи на период с 2016 по 2020гг.».

Реализация инновационной площадки предусматривает, в том числе, повышение результативности участия детей в конкурсах различного уровня. Администрацией учреждения была поставлена передо мной задача: психолого-педагогическое сопровождение участников робототехнических соревнований и фестивалей краевого и всероссийского уровней, формирование и развитие стрессоустойчивости и командного духа.

В рамках психолого-педагогического сопровождения инновационной площадки используется технология командообразования.

#### *1. Технология командообразования*

В крупнейших робототехнических соревнованиях для детей в возрасте от 6 лет – Всероссийском робототехническом фестивале «РобоФест», команда является базовой ценностью.

Программа фестиваля Jr.FLL нацелена на повышение интереса к науке и технике у детей в возрасте от 6 до 9 лет. Это практическая программа, разработанная с целью развития врожденной любознательности маленьких детей и направления ее в сторону улучшения мира вокруг них.

Основные ценности Jr.FLL:

1. Мы – команда.
2. Мы делаем работу. Наши тренеры и наставники помогают нам учиться, но мы находим ответы сами.
3. Мы разделяем наш опыт и открытия с другими.
4. Мы всегда готовы прийти на помощь, добры и проявляем уважение, когда мы работаем, играем и делимся интересами. Мы называем это Благородным Профессионализмом.
5. Мы все – победители.
6. Мы получаем удовольствие от этого занятия.

Командообразование как технология позволяет интегрировать различные направления и методы активного обучения:

- неимитационные активные методы – в целеполагающей форме командообразования;
- имитационные неигровые методы – в межличностной форме;
- имитационные игровые – в ролевой форме;

- проблемные методы – в проблемно-ориентированной форме.

Командообразование как психолого-педагогическая технология позволяет увеличить количество социальных и межличностных связей между детьми, повысить сплоченность, взаимопонимание и взаимопомощь, развить навыки работы в проектной команде, научить объяснять, слушать и понимать собеседника, учитывать мнение других.

Работа в команде при выполнении общего задания способствует развитию общекультурных и коммуникативных компетенций детей и повышает их ответственность за формирование межличностных отношений в коллективе, социальную компетентность и активность.

#### *Концептуальные положения технологии командообразования*

Различия в истории развития социальной психологии в нашей стране и за рубежом определяют слабую разработанность проблематики командообразования в отечественной науке.

В то время как первые представления о командах за рубежом сложились в 60-е гг. XX вв., и сейчас история рассмотрения этого явления насчитывает около 50 лет (Р.М. Белбин, Р. Блейк, Дж. Моутон, Дж. Катценбах, Д. Смит, W.G. Dyer, J. Gulowsen, G.M. Parker), советская социальная психология в качестве высшей формы развития группы рассматривала и изучала коллектив (А.В. Петровский, Л.И. Уманский, М.Г. Ярошевский и др.).

Соответственно в зарубежной практике социальной психологии существует довольно большое количество хорошо проработанных и современных подходов к возможной технологии оценки и развития группы до уровня команды.

Среди современных исследователей, занимающихся разработкой технологий командообразования и оценкой эффективности деятельности команд в нашей стране, можно назвать Т.Ю. Базарова, Ю.М. Жукова, Ю.Д. Красовского, С.К. Сергиенко, Ю.В. Синягина и других. Однако необходимо отметить, что в настоящее время отечественные исследования в этой области социальной психологии все-таки значительно уступают зарубежным.

Командообразование (или тимбилдинг, от англ. team building – построение команды) представляет собой ряд специально организованных мероприятий, направленных на создание и повышение эффективности взаимодействия членов какого-либо коллектива («команды»).

Командообразованием является процесс целенаправленного построения особого способа взаимодействия членов проектной команды, позволяющего эффективно реализовывать профессиональный, интеллектуальный и творческий потенциал в соответствии со стратегическими целями проекта, как деятельности, ориентированной на получение эффективных результатов. Эффективное построение команды управления проектом (в нашем случае творческие проекты по робототехнике) характеризуется созданием условий для удовлетворения, прежде всего, личностных потребностей членов команды. Это необходимо для развития внутренней мотивации проектной деятельности.

Технология командообразования основана на принципах:

- взаимозависимость членов команды;
- личная ответственность каждого члена команды за собственные успехи и успехи команды;
- совместная деятельность в команды;
- общая результат (оценка) работы команды.

### **Этапы реализации технологии в условиях МБУ ДО станция юных техников г. Сочи**

*1 этап – подготовительный этап.*

Что уже сделано в рамках реализации психолого-педагогической технологии психологического сопровождения:

- подобран диагностический инструментарий и проведена первичная диагностика технических способностей, социометрические методики и анализ командного взаимодействия (наблюдение на занятиях), помимо указанных выше тестов могут быть использованы методики на определение уровня сформированности навыка сотрудничества: методика «Рукавички», которая разработана Г.А.Цукерман (когнитивный компонент), тест «Уровень сотрудничества в детском коллективе» (личностный компонент), методика «Ковёр» Р.Овчаровой (ценностно–смысловой компонент), методика «Ваза с яблоками» (модифицированная проба Ж.Пиаже) (эмоциональный компонент).

- разработан цикл тренинговых занятий на командообразование, целеполагание и стрессоустойчивость, которые помогают детям научиться ставить и решать задачи, принимать решения, общаться и работать в команде;

- проведены индивидуальные консультации для педагогов и родителей обучающихся;

- подготовлены и проведены выступления на родительских собраниях, посвященные подготовке к соревнованиям;

- подготовлены методические рекомендации для педагогов «Как создать команду»;

- постоянно пополняется психологическая тематическая электронная библиотека с ресурсами (книгами, статьями) для педагогов, родителей и специалистов по теме командообразования.

*2 этап – основной. Реализация технологии.*

В объединениях робототехники в МБУ ДО СЮТ г. Сочи в начале учебного года среди обучающихся проводится диагностика технических способностей.

На станции юных техников города Сочи техническим творчеством охвачены в основном мальчики (82%), девочки – единично. Обучение проходит на занятиях по направлениям: робототехника, авиамоделирование и судомоделирование.

Под тестами технической одаренности принято понимать тесты, направленные на измерение и оценку психологических особенностей, проявляемых в работе с оборудованием и отдельными взаимодействующими

механизмами. Чаще всего под этими особенностями подразумеваются техническое мышление и техническая осведомленность.

Основные тесты, которые использую в своей работе «Интеллектуальная лабильность», «Тест механической понятливости Беннета», «Теппинг-тест» на определение основных свойств нервной системы».

Также необходимо отметить, что использование тестов на определение психомоторных и пространственных способностей осложнено обстоятельствами: многие из существующих методик являются бланковыми, для большинства же требуется специальное оборудование, специальная и порой весьма сложная аппаратура. Валидность же данных тестов относительно невысока, и известно, что моторные функции поддаются быстрой тренировке.

Анализируя технические способности детей, важно учитывать такие переменные, как возраст, пол, прошлый опыт, функциональную асимметрию и др. Например, тесты на осведомленность в области механики гораздо больше зависят от прошлого опыта обращения с механическими устройствами, чем абстрактные пространственные или перцептивные. В тестах на мануальную ловкость и перцептивное различие девочки обычно превосходят мальчиков. В абстрактных пространственных тестах обычно выявляют небольшие, но значимые средние различия в пользу мальчиков, а в тестах на механическое рассуждение и осведомленность в области механики мальчики демонстрируют уже заметное преимущество.

Командообразование начинается с того, что определяются численность и состав участников команды. За комплектование команд ответственен педагог объединения, решение которого основывается на результатах диагностики, собственных наблюдений за обучающимися в процессе занятий и рекомендаций педагога-психолога.

После диагностики технических способностей, когда обучающиеся уже разделены на команды, проводится текущая диагностика взаимоотношений в команде.

Применяются методики:

- метод социометрии в разных вариантах, например, «День рождения» М.А. Панфилова и т.д.
- тест Белбина «Командные роли»;
- диагностика жизнеспособности команды посредством песочной терапии.

Реализация технологии командообразования предусматривает несколько вариантов:

1 вариант (обучение в команде) Student team learning (STL, обучение в команде).

В данном варианте реализации технологии командообразования уделяется особое внимание «групповым целям» (team goals) и успеху всей группы (team success), что может быть достигнуто только в результате самостоятельной работы каждого члена группы (команды) в постоянном

взаимодействии с другими участниками этой же группы при работе над темой/ проблемой/ вопросом, подлежащим изучению.

Таким образом, задача каждого члена команды состоит в том, чтобы он овладел необходимыми знаниями, сформировал нужные навыки и при этом вся команда должна знать, чего достиг каждый.

Отличительной особенностью применения роботов на занятиях на станции юных техников является направленность не столько на конструирование и программирование LEGO-роботов, сколько на выработку у детей навыков командного решения поставленных и возникающих задач, создания правильной мотивации к достижению целей. Из группы совершенно разных детей близких по возрасту и объединенных общим увлечением за короткое время необходимо создать команду (до 6-7 человек), способную реализовать творческий проект технической направленности. Тенденция последнего времени такова: ребенку проще сделать все самостоятельно (одному собрать и запрограммировать робота, самому сделать инженерную книгу и т.д.), чем сделать то же самое в команде, где каждый претендует на лидерство и надо следовать распределению ролей, взаимодействовать друг с другом. Именно поэтому такое внимание уделяется командообразованию, как одному из ярких и важных результатов психолого-педагогического сопровождения и обучения на занятиях.

2 вариант. Тренинг на командообразование.

Непосредственно в робототехнических соревнованиях, есть задания на сплоченность команды (тимбилдинг), поэтому в каждой группе, занимающейся робототехникой в МБУ ДО СЮТ г. Сочи, были проведены тренинги на командообразование. Помимо классических упражнений тимбилдинга занятия включали решение кейсов, элементы веревочного курса, работу с метафорами.

3 вариант. Проведение интерактивных и профессионально-ориентированных игр.

Интерактивная игра, как основная форма проведения тренингов, представляет собой «интервенцию» (вмешательство) ведущего в групповую ситуацию «здесь и теперь», которая структурирует активность членов группы в соответствии с определенной учебной целью.

Часто такие игры в упрощенном виде отражают реальные жизненные и групповые ситуации. Из сложных аспектов внутриличностных или межличностных проблем они помогают выделить важные элементы и представляют их в искусственно созданном контексте в виде некой схемы действий. Таким способом интеллектуальная и эмоциональная энергия участников фокусируется в определенном направлении. Упрощенный мир интерактивных игр позволяет участникам лучше, чем в сложном реальном мире, познать и понять структуру и причинно-следственные взаимосвязи происходящего. Можно более эффективно и с относительно малым риском обучиться новым способам поведения и проверить на практике свои идеи.

*3 этап. Обобщающий. Анализ результативности.*

На момент окончания реализации технологии обучающиеся показывают результативность по следующим критериям:

- жизнеспособность команды;
- повышение мотивации к занятиям робототехникой;
- эмоциональный климат в команде;
- высокий уровень результативности обучающихся в робототехнических фестивалях и соревнованиях.

Среди положительных результатов применения технологии командообразования можно выделить синергетические эффекты, когда общий результат оказывается существенно выше, чем простая сумма отдельных индивидуальных результатов. Так в команде при подготовке к робототехническим соревнованиям каждый ребенок выполняет одну из задач: программист, конструктор, ответственный за оформление постера (или инженерной книги), совместная защита проекта. Становится возможным выполнять тот же объем работы с меньшими усилиями или с теми же усилиями выполнять значительно больший объем работы, либо, при удачных обстоятельствах, получить лучшие результаты при использовании меньшего количества ресурсов (человеческих, материальных и временных).

Весьма часто работа в слаженной команде приносит удовольствие не только в связи с получением материально осязаемых результатов, но и с тем, что при этом создается неповторимая эмоциональная атмосфера. Дети, которые когда-то вместе работали над вдохновляющим проектом, с теплотой вспоминают не только волнительные перипетии работы над проектом, но и тех, кто был в то время рядом с ними. А у некоторых ребят по команде завязываются долговременные дружеские отношения.



Статья: Реализация технологии командообразования в условиях учреждения дополнительного образования

Станция юных техников является краевой инновационной площадкой по теме «Развитие конструирования и образовательной робототехники в образовательном пространстве города Сочи на период с 2016 по 2020гг.».

Реализация инновационной площадки предусматривает, в том числе, повышение результативности участия детей в конкурсах различного уровня. Администрацией учреждения была поставлена передо мной задача: психолого-педагогическое сопровождение участников робототехнических соревнований и фестивалей краевого и всероссийского уровней, формирование и развитие стрессоустойчивости и командного духа.

В рамках психолого-педагогического сопровождения инновационной площадки используется технология командообразования.

Командообразование – процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации.

Командообразование является комплексной дисциплиной, ибо предполагает использование всех основных методов практической социальной психологии: диагностики, тренинга и консультирования.

Работа в команде при выполнении общего задания способствует развитию общекультурных и коммуникативных компетенций детей и повышает их ответственность за формирование межличностных отношений в коллективе, социальную компетентность и активность.

Реализация технологии командообразования предусматривает несколько вариантов:

1 вариант (обучение в команде) Student team learning (STL, обучение в команде).

В данном варианте реализации технологии командообразования уделяется особое внимание «групповым целям» (team goals) и успеху всей группы (team success), что может быть достигнуто только в результате самостоятельной работы каждого члена группы (команды) в постоянном взаимодействии с другими участниками этой же группы при работе над темой/ проблемой/ вопросом, подлежащим изучению.

Таким образом, задача каждого члена команды состоит в том, чтобы он овладел необходимыми знаниями, сформировал нужные навыки и при этом вся команда должна знать, чего достиг каждый.

Отличительной особенностью применения роботов на занятиях на станции юных техников является направленность не столько на конструирование и программирование LEGO-роботов, сколько на выработку у детей навыков командного решения поставленных и возникающих задач, создания правильной мотивации к достижению целей. Из группы совершенно разных детей близких по возрасту и объединенных

общим увлечением за короткое время необходимо создать команду (до 6-7 человек), способную реализовать творческий проект технической направленности. Тенденция последнего времени такова: ребенку проще сделать все самостоятельно (одному собрать и запрограммировать робота, самому сделать инженерную книгу и т.д.), чем сделать то же самое в команде, где каждый претендует на лидерство и надо следовать распределению ролей, взаимодействовать друг с другом. Именно поэтому такое внимание уделяется командообразованию, как одному из ярких и важных результатов психолого-педагогического сопровождения и обучения на занятиях.

2 вариант. Тренинг на командообразование.

Непосредственно в робототехнических соревнованиях, есть задания на сплоченность команды (тимбилдинг), поэтому в каждой группе, занимающейся робототехникой в МБУ ДО СЮТ, были проведены тренинги на командообразование. Помимо классических упражнений тимбилдинга занятия включали решение кейсов, элементы веревочного курса, работу с метафорами.

3 вариант. Интерактивные и профессионально-ориентированных игры.

Ожидается, что в играх участники овладеют навыками групповой работы, освоят приемы конструктивного диалога, научатся дискутировать, не вступая в конфликт, смогут оперативно принимать решения, действуя в ситуации неопределенности. На первый взгляд, все необходимое для решения этих задач: и групповая работа, и дискуссии, и принятие решений, и неопределенность задач – есть в большинстве игр.

Интерактивная игра, как основная форма проведения тренингов, представляет собой «интервенцию» (вмешательство) ведущего в групповую ситуацию «здесь и теперь», которая структурирует активность членов группы в соответствии с определенной учебной целью.

Часто такие игры в упрощенном виде отражают реальные жизненные и групповые ситуации. Из сложных аспектов внутриличностных или межличностных проблем они помогают выделить важные элементы и представляют их в искусственно созданном контексте в виде некой схемы действий. Таким способом интеллектуальная и эмоциональная энергия участников фокусируется в определенном направлении. Упрощенный мир интерактивных игр позволяет участникам лучше, чем в сложном реальном мире, познать и понять структуру и причинно-следственные взаимосвязи происходящего. Можно более эффективно и с относительно малым риском обучиться новым способам поведения и проверить на практике свои идеи.

Среди положительных результатов применения технологии командообразования можно выделить синергетические эффекты, когда общий результат оказывается существенно выше, чем простая сумма отдельных индивидуальных результатов. Так в команде при подготовке к робототехническим соревнованиям каждый ребенок выполняет одну из задач: программист, конструктор, ответственный за оформление постера (или инженерной книги), совместная защита проекта. Становится возможным

выполнять тот же объем работы с меньшими усилиями или с теми же усилиями выполнять значительно больший объем работы, либо, при удачных обстоятельствах, получить лучшие результаты при использовании меньшего количества ресурсов (человеческих, материальных и временных).

Весьма часто работа в слаженной команде приносит удовольствие не только в связи с получением материально осязаемых результатов, но и с тем, что при этом создается неповторимая эмоциональная атмосфера. Дети, которые когда-то вместе работали над вдохновляющим проектом, с теплотой вспоминают не только волнительные перипетии работы над проектом, но и тех, кто был в то время рядом с ними. А у некоторых ребят по команде завязываются долговременные дружеские отношения.