

Юридический адрес: 155048, Ивановская область г.Тейково ул. Шестагинская, 78
Телефон: (49343)216-51 – директор; (49343)224-58 – секретарь
e-mail: shcool2teikovo@mail.ru

Паспорт проекта

«Тимбилдинг как способ

эффективного взаимодействия и развития волонтерского движения»

Номинация	Развитие добровольческих практик
Цель и задачи проекта	<p>Целью работы является создание в школе волонтерского отряда из школьников «Школа-это мы!», желающих работать в команде, реализующей социально-значимые проекты разной направленности: социальной, гражданско-патриотической, экологической и др.</p> <p>Задачи проекта:</p> <ul style="list-style-type: none">- выработка собственного алгоритма действий для обеспечения здания и поддержания дружеской атмосферы команде и устранения проблем, возникающих при создании команды;-формирование активной гражданской позиции школьников;-развитие навыков проектной, творческой деятельности, публичных коммуникаций;-организация досуга молодежи.
Формы и методы работы	<p>В работе использовались формы и методы:</p> <p>Поиск литературы по проблеме;</p> <p>Анализ полученной информации;</p> <p>Рекомендации специалистов: классных руководителей, методиста и психолога; членов городского штаба волонтерского движения, членов областной общественной организации «ИМКА-Иваново»</p> <p>Наблюдение;</p>

	Анкетирование, тренинги; Акции
План действий	<ol style="list-style-type: none">1. Создание творческой инициативной группы (волонтерский отряд), в которую входят педагоги, учащиеся и родители школы. Регистрация участников на сайте волонтеров2. Проведение социологического опроса (анкетирование)3. Анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования. Выявление причин и необходимых условий формирования команды. Выделение этапов командообразования.4. Апробация выработанной методики командообразования на коллективах 8 «Б» и 10 «А» классов и разновозрастной команды учеников 9-10 классов МБОУ СШ № 2. Проведение мониторинг сформированности классных коллективов 8 «Б» и 10 «А» классов МБОУ СШ № 2 и разновозрастной группы учеников 8-10 классов5. Консультации со специалистами6. Разработка проектов «Именем героя», «Блокадный хлеб», «Снежный штурм», «Зеленая весна» «От всей души спешим поздравить», «Есть такая профессия - Родину защищать», «Мужество и боль Чернобыля» (к 36-летию аварии на Чернобыльской АЭС), «День Победы7. Реализация собственных проектов8. Участие в городских акциях, предлагаемых городским волонтерским штабов9. Реализация проекта и оформление портфолио.10. Круглый стол «Первые итоги работы волонтерского отряда»11. Участие в областном этапе всероссийской акции «Я - гражданин России»

Реализация проекта	<p>Сентябрь 2021-май 2022 года.</p> <p>С сентября по декабрь – теоретический этап работы.</p> <p>С января по май – практический этап работы.</p> <p>В период с января 2022 по май 2022 года командой были разработаны и проведены мероприятия: тренинги по обучению работе с командой, разработан буклет с рекомендациями, акция «Блокадный хлеб», «Снежный штурм», «Есть такая профессия – Родину защищать», «От всей души спешим поздравить», «Засветись», «Именем героя», «Мужество и боль Чернобыля» (к 36-летию аварии на Чернобыльской АЭС), «Весенняя неделя добра», «День Победы».</p> <p>Волонтеры школы также приняли участие в городских волонтерских проектах: Масленица, Гагаринский урок, форум «Здоровое поколение», «Георгиевская ленточка», «Бессмертный полк» и др.</p>
Финансирование проекта	1550руб
Консультации со специалистами	<p>В рамках работы над проектом обращались за консультацией:</p> <ul style="list-style-type: none">- к психологу МБУ ДО «Притяжение» г. Иваново Ореховой М.В.- психологу Шегута Е.Ю.;- к руководителю волонтерского штаба г.о. Тейково Новоселовой М.А.;- к куратору волонтерского движения в г.о. Тейково, специалисту отдела образования Пушкиной С.С.;- члену ивановской региональной общественной организации «ИМКА-Иваново» Маланчик Вере.
Заключение Перспектива развития и возможность масштабирования	<p>Данный проект подтвердил огромную значимость командообразования в современных условиях для успешного развития коллектива, развитие группы лидеров, развития волонтерского движения. В ходе работы определены условия</p>

и этапы формирования команды, т.е. алгоритм совместных действий руководителя различных групп по разрешению проблем, возникающих как в процессе формирования команды, так и по ходу существования коллектива.

Теоретическая и практическая значимость данной исследовательской работы заключается в подтверждении возможности применения исследуемых методов, приемов в малом коллективе. Работа апробировалась на базе МБОУ СШ № 2 города Тейково. Масштаб проекта: в мероприятиях проекта приняло участие 320 человек.

Данный проект можно использовать в любой школе, любом коллективе (группе) единомышленников над решением проблем разной направленности.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя школа №2

Юридический адрес: 155048, Ивановская область г.Тейково ул. Шестагинская, 78
Телефон: (49343)216-51 – директор; (49343)224-58 – секретарь
e-mail: shcool2teikovo@mail.ru

Всероссийская акция «Я - гражданин России»

Номинация: «Развитие добровольческих практик»

Тема работы:

Тимбилдинг как способ
эффективного взаимодействия и развития волонтерского движения

Авторы проекта:

**Инициативная группа учащихся
10 а класса МБОУ СШ №2**

2022

СО Д Е Р Ж А Н И Е

I. Важность выбранной проблемы.....	3
II. Сбор и анализ информации.....	4
2.1. Формы, методы работы, этапы командообразования	6
2.2. Основные принципы командообразования.....	7
2.3. Методы и технологии командообразования.....	8
2.4. Плюсы и минусы командообразования	10
III. План реализации проекта.....	13
IV. Правовой аспект реализации проекта	14
V. Реализация проекта	15
VI. Финансирование проекта	16
VII. Заключение	17

I. ВАЖНОСТЬ ВЫБРАННОЙ ПРОБЛЕМЫ

Человек – существо социальное. Он не может полноценно развиваться вне общества, коллектива, который выступает как важная форма организации воспитания, как мощный педагогический инструмент. Поэтому в воспитании ребенка важную роль играет сначала детский сад, затем школа, как места социализации. Развитие и формирование личности можно успешно осуществлять только в коллективе и через коллектив. Вот почему и родителям, и педагогам важно обращать внимание на микроклимат группы, класса, в которые попадает ребенок. Осмысливая важность этой закономерности, следует иметь в виду два следующих положения. Первое из них состоит в том, что целью воспитания является развитие у личности товарищеских черт и качеств. Указанная цель может быть достигнута только при условии, что личность будет воспитываться в хорошо организованном и здоровом в социальном и духовном отношениях коллективе. Второе положение связано с тем, что воспитание не может быть ограничено лишь личным влиянием педагога на каждого воспитанника. Оно обязательно должно подкрепляться разносторонним влиянием коллектива. Поэтому в процессе социально-педагогической работы необходимо создавать здоровый и сплоченный воспитательный коллектив и умело использовать его для разностороннего развития личности. Именно этим объясняется изменение трактовки понятия «коллектив» в новом Федеральном законе "Об образовании в Российской Федерации" по вопросам воспитания обучающихся", где прописано, что большей необходимостью в классе стало создание команды, а главным отличительным признаком её является постановка целей и задач, которые реализуются совместным трудом всего коллектива.

Наличие команды является одним из ведущих признаков успешного развития школьного коллектива. Коммуникативные навыки формируются у учащихся при помощи обучения и воспитания в команде, это, в свою очередь, способствует развитию личности, формированию активной гражданской

позиции. Для этого, необходимо собрать группу единомышленников, которые сообща будут реализовывать самые интересные и нестандартные идеи. Наличие сплоченного коллектива - фактор успешного взаимодействия в команде. Все вышесказанное говорит в пользу того, что проблема создания команды в школе является актуальной. Именно этим обусловлен выбор темы для исследования.

Целью работы является создание в школе волонтерского отряда из школьников «Школа-это мы!», желающих работать в команде, реализующей социально-значимые проекты разной направленности: социальной, гражданско-патриотической, экологической и др.

Задачи проекта:

- выработка собственного алгоритма действий для обеспечения создания и поддержания дружеской атмосферы в команде и устранения проблем, возникающих при создании команды;

-формирование активной гражданской позиции школьников;

-развитие навыков проектной, творческой деятельности, публичных коммуникаций;

-организация досуга молодежи

II. СБОР И АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ ПО ВЫБРАННОЙ ПРОБЛЕМЕ

Для решение поставленной задачи на данном этапе использовались методы:

7. Поиск литературы по проблеме;
8. Анализ полученной информации;
9. Рекомендации специалистов: классных руководителей, методиста и психолога; членов городского штаба волонтерского движения, членов областной общественной организации «ИМКА-Иваново»;
10. Наблюдение;
11. Анкетирование, тренинги,
12. Акции, фестивали, мероприятия.

Теоретической основой проектно-исследовательской работы послужили научные работы и статьи отечественных исследователей: Л.Д. Столяренко и С.И. Самыгина, Л. Фаткина и К. Морозовой, В. Изотова, Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой и других, а также тесное сотрудничество со старшим методистом, психологом МБУ ДО «Притяжение» г. Иваново Ореховой М.В.

Теоретическая и практическая значимость данной исследовательской работы заключается в подтверждении возможности применения исследуемых методов, приемов в малом коллективе.

Работа апробировалась на базе МБОУ СШ № 2 города Тейково в 8-Б и 10 «А» классах и разновозрастной группы учеников 8-10 классов школы.

Командообразование (тимбилдинг) – явление, которое используется для формирования надежного коллектива и для решения задач любой сложности. Ученые единогласно прозвали отцом концепции тимбилдинга Элтона Мэйо (социолог, профессор психологии). Однако принципы командообразования начались складываться намного раньше, более 2000 лет назад. Многие элементы успешно применялись уже в Древнем Риме и Греции. Римское войско считалось самым сильным, потому что им были присущи такие черты, как сплоченность, единство, организованность. Сейчас же тимбилдинг – это главная составляющая всего общества, которое используется во всем мире.

Мечта каждого руководителя любой команды (группы, класса...) состоит в том, чтобы слова «команда» и «коллектив» стали синонимами, но реализовать это удастся с трудом, ведь данные понятия различаются. Коллективом можно считать группу со своими традициями, правилами и устоями. Обычно команда отличается от коллектива наличием общей цели, которую члены команды будут выполнять совместно. На определенном этапе успех всей команды становится для участников важнее их личных интересов. В команде совершенно по-другому расставляются приоритеты, а именно смещаются от частного к общему.

Также команду от коллектива отличает присутствие командного лидера и тот факт, что каждый член команды понимает и принимает свою роль в команде и осознает, как она связана с общими целями и предполагаемыми результатами.

Работа команды не будет успешной, если в ней нет лидера. Он ведет всех за собой, принимает главные решения. Лидер обладает наибольшими организаторскими способностями, пользуется уважением и умеет работать со сверстниками. В.Р. Веснин - профессор, доктор экономических наук кафедры Антикризисного Управления Московского государственного университета экономики, статистики и информатики - отмечал, что роли в коллективе подразделяются на «производственные» и «межличностные». Производственных ролей выделяют восемь: генератор идей, контролер-аналитик энтузиаст, искатель выгод, исполнитель, помощник. Знание этих ролей их особенностей позволяет успешно формировать команду. Учащиеся будут эффективно взаимодействовать в составе команды, если смогут исполнять предпочитаемые ими роли.

Итак, команда – это не группа людей, которыми можно командовать. Команда – это группа учащихся, заинтересованных в достижении общего результата.

2.1. ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ, ЭТАПЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ



Практика показывает, что команда - более мощная и влиятельная социальная единица, чем отдельная личность. Именно поэтому класс, имеющий эффективную команду, непременно развивается и повышает качество своей деятельности. Каждая группа, чтобы стать командой, должна пройти ряд этапов. Эти этапы

называются командообразованием. Л.Д. Столяренко— доктор философских наук, кандидат психологических наук - составила наиболее удачный ряд этапов командообразования: адаптация, группирование, кооперация, нормирование

деятельности, функционирование. Первый этап, или адаптация, включает в себя знакомство членов команды, нахождение оптимального метода решения проблем. В ходе второго этапа - группирования происходит распределение ролей, так как уже произошел процесс изучения друг друга. Кооперация, или третий этап развития коллектива, означает более углубленное открытое и конструктивное общение. Появляется сплоченность коллектива и более значимое чувство «мы». Окончательно формируются взаимоотношения в коллективе. Пятый этап является высшим уровнем сплоченности, организованности и психологическим единством. Формируется сильная команда.

2.2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

Создание команды - сложный процесс, и в процессе ее формирования руководитель сталкивается с рядом проблем, которые невозможно разрешить без познания их сути. Во-первых, в команде должен быть создан хороший микроклимат. Здесь важна сочетаемость характеров, выражающаяся в сходстве темпераментов, физической выносливости, работоспособности и эмоциональной устойчивости. Учет психологических особенностей личности играет далеко не последнюю роль в достижении успеха.

Чтобы построить команду, нужно научить учащихся не просто добиваться желаемого результата, но и находить противоречия, разрешать конфликты, строить отношения и развиваться. Фундамент любого сотрудничества людей - это общая цель.

Существует четыре основных принципа формирования команды:

1. Для каждого в команде есть своя работа.
2. Присутствует коллективная ответственность. Если один из членов команды затягивает со сдачей работы или проекта, то пострадает весь коллектив.
3. Согласованное принятие правил и дисциплины в команде.
4. Мотивация и стимуляция увеличивают работоспособность команды.

2.3. МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

Создать команду – дело непростое и небыстрое. Существует много приемов для создания команд. Особый интерес вызывают тренинги, которые укрепляют отношения в коллективе. Представим некоторые из них

Упражнение № 1 «Спасение медведя» (40-90 мин.)

Цель: дать возможность «применить» на себя различные командные роли, отработать взаимодействия на разных этапах мозгового штурма.

Описание упражнения: группа размещается вокруг стола. Ведущий напоминает участникам распределение ролей, этапы и правила работы в мозговом штурме. При этом можно выносить ключевые позиции на доску, демонстрировать слайды или просматривать соответствующие методические материалы. Далее описываем членам команды ситуацию и обозначаем проблему. После этого группа получает инструкцию, в которой прописаны все тонкости задания. Через 20 минут группе предлагают доложить итоги работы – огласить программу.

Обсуждение: после окончания упражнения группа обсуждает вопросы:

- Удалось ли выполнить инструкцию и четко держать роли?
- Что самое сложное в использовании техники мозгового штурма?
- Имели ли место непродуктивные потери времени? На каком этапе?
- По каким причинам?
- Какие основные ошибки были допущены?

Практическая значимость: для учеников - потренировать навыки командной работы в режиме мозгового штурма, отработать взаимодействие на разных этапах мозгового штурма, для учителя - определить различные командные роли для участников классного коллектива.

Упражнение № 2 «Бункер» (40-60 мин.)

Цель: отработка умений общения в ситуации взаимного оценивания и жесткого выбора, отстаивание своих интересов, использование навыков группового взаимодействия.

Описание: ведущий рассказывает историю о том, как на Земле началась ядерная война. Но участникам данного тренинга повезло, они случайно оказались в особо прочном бункере. В нем есть все для жизни, но в ограниченных количествах. Очень может быть, что участникам придется начать все сначала и основать новую цивилизацию. Далее участникам предлагается примерный перечень ролей. После распределения ролей, ведущий ставит команду в замешательство, говоря, что кислорода в бункере мало и надо одного из участников исключить из «бункера». Но остаться должны те, кто важнее всего для того, чтобы человечество смогло возродиться.

Обсуждение: после окончания упражнения группа обсуждает вопросы:

- Что Вы чувствовали в процессе игры?
- Чем были вызваны Ваши эмоции?
- От чего зависел конечный результат – выбор относительно тех участников, которые покинули бункер?
- Какие способы убеждения вы использовали и т.д.?

Практическая значимость: для учеников - отработка умения отстаивать свои интересы, прибегая к различным способам влияния, а также навыков группового взаимодействия. Кроме того, игра побуждает участников задуматься над своими ценностными ориентациями.

Упражнение № 3 «Шаропровод» (40 -60 мин.)

Цель: установление ролей, развитие навыков в команде, распределение работы.

Описание: ведущий оглашает правила данного тренинга: правило поднятой руки, правило «Лас Вегаса», правило активности. Затем ведущий раздает материалы

для проведения и инструкции для создания «шаропровода». Участники поделены на 3 команды, их задача создать свою конструкцию для проведения шара, на это у них есть 20 минут. Когда время закончилось, каждая из команд проверяет работоспособность своего сооружения.

Обсуждение: после проделанной работы ведущий может задать вопросы:

- Было бы легче если не было ограничений по времени?
- Удачно ли вы распределили командные роли?
- Получилась ли удачно у вас конструкция?
- Что бы вы хотели изменить в проделанной работе?

Практическая значимость: для учеников – формировать умение работать в команде, т.к. выполнить задание сможет только сплоченный коллектив. Для учителя – тренинг поможет определить роли учащихся в команде, степень сформированности коллектива, личностные качества учащихся.

Данные вышеперечисленные тренинги так же, как и любые другие, помогут классным руководителям или лидерам команды настроить рабочую атмосферу в группе, которая поможет эффективному взаимодействию.

2.4. ПЛЮСЫ И МИНУСЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

Наличие команды – это сильное конкурентное преимущество. Плюсы определяют сами качества командной работы:

- решение разнообразных задач; готовность к взаимной ответственности;
- совместное принятие решений; повышение уровня удовлетворенности трудом;
- взаимопомощь.

К недостаткам работы в команде относятся:

- длительное формирование команды; потребность в руководителе;

- новые участники коллектива с трудом включаются в работу; внутренние конфликты.

Мы видим, что плюсов командной работы больше, тем самым командная работа очень важна для современного мира, а некоторые ее недостатки, например, как внутренние конфликты можно решить или стараться не допускать их.

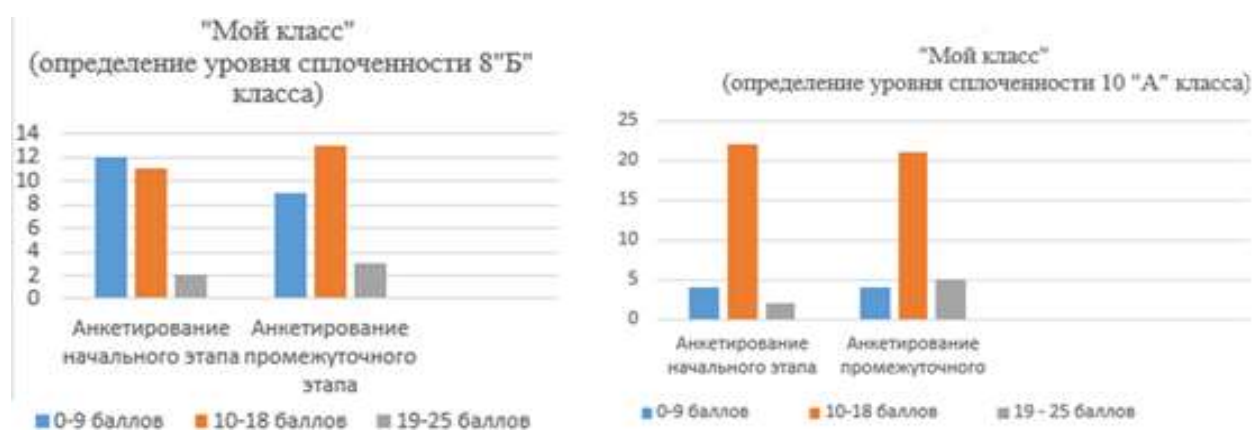
Для практической части исследования мы остановились на коллективах 8 «Б» и 10 «А» классов МБОУ СШ № 2. Коллектив 8 «Б» класса, состоящий из 25 человек, был создан давно и на момент исследования уже имел определенные традиции. Нам было интересно, станет ли он более сплоченным после проведенной работы. 10 «А» класс – молодой коллектив, здесь собраны ученики из 3-х девятых классов. Всего в классе 30 учащихся. Работа в данных коллективах проводилась в несколько этапов: организация взаимодействия, обучение технологиям работы в команде, сопровождение деятельности команды.

На первом этапе - организация взаимодействия – решались следующие задачи: исследование индивидуально-личностных особенностей ребят, их психологической совместимости в одной группе; исследование осознанных и неосознанных целей; исследование межличностных предпочтений (социометрия). Впоследствии проводилась разработка рекомендаций для учащихся с целью предупреждения возможных проблем взаимодействия внутри команды; проведение индивидуальных консультаций с каждым учащимся по результатам исследования.

На втором этапе проводилось обучение технологиям работы в команде (сами технологии описаны в главе «Методы и технологии командообразования»). II этап являлся логическим продолжением укрепления взаимодействия, организации взаимосвязи между всеми членами класса, а также формирование командного духа.

Третий этап командообразования представлял собой сопровождение деятельности команды и включал в себя следующие мероприятия: проведения

тренингов, опрос учащихся, проведение праздничных мероприятий согласно плану воспитательной работы классных руководителей исследуемых коллективов. Здесь же было проведено тестирование, определяющее степень сплоченности классных коллективов. Результаты данного исследования были сопоставлены с результатами начального тестирования. Анализируя результаты развития классного коллектива 10 «А» класса, стоит отметить, что в течение года изменился численный состав класса: в коллектив влилось 2 учащихся. Несмотря на то что количество учащихся, которые так и не смогли до сих пор раскрыть себя, увидеть в своих одноклассников поддержку и сами стать такой опорой, осталось прежним (4 человека) нельзя не говорить о положительной динамике развития коллектива 10 «А» класса. Уменьшилось количество учащихся, которые критично относятся к своим одноклассникам. Главный результат работы по командообразованию в этом классе заключается в том, что увеличилось количество ребят (от 2 до 5), которые проявили себя как лидеры, они объединены общими целями, готовы к сотрудничеству. А это говорит о том, что в классе появилась команда. Следует отметить и тот факт, что за последнее время вырос уровень активности участия ребят 8 «А» и 10 «А» классов в региональных, муниципальных, общешкольных и классных мероприятиях.



Пройдя 1 – этап становления и 2 – успешного функционирования и развития, команда начала работать, справляясь с новыми задачами. Поэтому на 3-м этапе развития стало возможным приступить к реализации основной задачи проекта– работе команд в рамках волонтерского движения.

III. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

п/п №	Мероприятия	Сроки
1	Создание творческой инициативной группы (волонтерский отряд), в которую входят педагоги, учащиеся и родители школы. Регистрация участников на сайте волонтеров	Сентябрь 2021г
2	Проведение социологического опроса (анкетирование)	октябрь 2021
3	Анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования. Выявление причин и необходимых условий формирования команды. Выделение этапов командообразования.	Ноябрь 2021
4	Апробация выработанной методики командообразования на коллективах 8 «Б» и 10 «А» классов и разновозрастной команды учеников 9-10 классов МБОУ СШ № 2 Проведение мониторинга сформированности коллективов 8 «Б» и 10 «А» классов МБОУ СШ № 2 и разновозрастных групп 8-10 классов.	декабрь 2021
5	Консультации со специалистами	февраль 2022
6	Разработка проектов «Именем героя», «Блокадный хлеб», «Снежный штурм», «Зеленая весна» «От всей души спешим поздравить», «Есть такая профессия- Родину защищать», «Мужество и боль Чернобыля» (к 36-летию аварии на Чернобыльской АЭС), «День Победы»	Январь - 2022
7	Реализация собственных проектов	январь – май 2022
8	Участие в городских акциях, предлагаемых городским волонтерским штабов	январь- май 2022

9	Реализация проекта и оформление портфолио.	март-апрель 2022
10	Круглый стол «Первые итоги работы волонтерского отряда»	апрель 2022
11	Презентация проекта на городском этапе акции «Я – гражданин России»	апрель 2022
12	Участие в областном этапе всероссийской акции «Я- гражданин России»	май 2022

IV. ПРАВОВОЙ АСПЕКТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

При реализации проекта первоочередное внимание уделялось обеспечению интересов участников проекта в области безопасности, здоровья и законодательства. Работа над проектом поддерживалась отдельными статьями из Федерального закона от 11.08.1995 N 135-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»:

Право на осуществление благотворительной деятельности

1. Граждане и юридические лица вправе беспрепятственно осуществлять благотворительную деятельность на основе добровольности и свободы выбора ее целей.
2. Граждане и юридические лица вправе свободно осуществлять благотворительную деятельность индивидуально или объединившись, с образованием или без образования благотворительной организации.
3. Никто не вправе ограничивать свободу выбора установленных настоящим Федеральным законом целей благотворительной деятельности и форм ее осуществления.

V. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА

В период с января 2022 по май 2022 года командой волонтеров были разработаны и проведены мероприятия: акция «Блокадный хлеб», «Снежный штурм», «Есть такая профессия – Родину защищать», «От всей души спешим поздравить», «Засветись», «Именем героя», «Мужество и боль Чернобыля» (к 36-летию аварии на Чернобыльской АЭС), «Весенняя неделя добра», «День Победы».

Волонтеры школы также приняли участие в городских волонтерских проектах: Масленица, Гагаринский урок, форум «Здоровое поколение», «Георгиевская ленточка», «Бессмертный полк» и др.

В процессе работы была достигнута одна из целей, поставленная в начале исследования, а именно: выработать алгоритм действий классного руководителя для обеспечения создания и поддержания дружеской атмосферы в классе и устранения проблем, возникающих при создании команды. Разработан буклет для классных руководителей.



VI. ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОЕКТА

Для реализации проекта использовались следующие источники финансирования:

п/п	Наименование затрат	Затраты	Источник средств
1	Канцелярские принадлежности:		Собственные средства

	бумага А4 «Снегурочка» (1 пачка)	380 руб.	Родительские средства
	Набор файлов (1 пачка)	100 руб.	Собственные деньги
	Ватманы (6 листов)	120 руб.	Собственные деньги
	Бланки благодарности для волонтеров (35 штук)	150 руб.	Собственные деньги
2.	Краска для принтера	450 руб.	Родительские средства
3.	Шары для оформления праздников (200 штук)	300 руб.	Родительские средства
	Итого:	1550 руб.	

VII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данное исследование подтвердило огромную значимость командообразования в современных условиях для успешного развития коллектива, развитие группы лидеров, развития волонтерского движения.

В ходе работы определены условия и этапы формирования команды, т.е. алгоритм совместных действий руководителя группы и актива по разрешению проблем, возникающих как в процессе формирования команды, так и по ходу существования коллектива. Доказано утверждение о необходимости учета классным руководителем, активом класса, группы психологических проблем, которые могут возникнуть при создании команды, для выработки действий, эффективно влияющих на развитие класса.

В данном проекте подтверждается необходимость лидеров групп, малых коллективов с аспектами психологических проблем, способами их разрешения в ходе непрерывного процесса развития коллектива, так как необоснованный подход к созданию команды в коллективе чаще всего ведет к неудачам,

влияющим на эффективность работы не только отдельного класса, но и общеобразовательного учреждения в целом.

В процессе работы удалось выработать алгоритм действий руководителя для обеспечения создания и поддержания дружеской атмосферы в классе, группе и устранения проблем, возникающих при создании команды.

В ходе работы над проектом разработан буклет об основах командообразования, проведены школьные акции, мероприятия. Ребята активно участвовали и в городских проектах штаба волонтеров города.

Первые результаты работы волонтерского отряда школы подтверждают практическую значимость применения исследуемых методов, приемов в условиях создания команды в малом классном коллективе.



Встреча с руководителем городского штаба волонтеров в г.о. Тейково Новоселовой М.А.

Проведение волонтерами школьных акций и мероприятий



Всероссийская акция «Я-гражданин России»



Используемая литература.

1. Бехтерев В.М. Коллективная рефлексология // Бехтерев В.М. Избранные работы по социальной психологии. М.: Наука, 1994. – 400 с.
2. Боумен К. Основы стратегического менеджмента. М.: ЮНИТИ, 1997. – 486 с.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. М.: «Юристъ», 1998. – 496 с.
4. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Под ред. Т.Д. Зинкевич – Евстигнеевой. СПб.: Речь, 2004. -290 с.
5. Иванова А. Коллектив или команда//<http://www.treningoff.ru>
6. Изотов В. Психологический климат и проблемы психологической совместимости в коллективе. // <http://adverto.ru/test>
7. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты М.: МГУ, 1991. – 328 с.
8. Макаренко А.С. Педагогические сочинения: в 8-ми т. – М.: Педагогика, 1984, т. 3.
9. Мельников В.М., Ямпольский Л.Т. Введение в экспериментальную психологию личности. – М.: Просвещение, 1985. – 319 с.
10. Мескон М., Альберт М., Ходоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1994. – 701 с.
11. Мильор Г. Как эффективно управлять. М.: Экономика, 1992. – 852 с.
12. Немов Р.С., Кирпичник А.Т. Путь к коллективу. – М.: Педагогика, 1988. – 144 с.
13. Питерс Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления/Пер. с англ. М.: Прогресс, 1997. – 384 с.
14. Психологические исследования творческой деятельности/Под ред. Тихомирова О.К.. М.: Наука, 1975. – 256 с.
15. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций/ Отв. Редактор А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. – М.: изд-во «Социум»; «Институт психологии РАН», 2001. – 288с.