



# КАРТОТЕКА ПРАКТИК КОЛЛЕКТИВНОЙ РЕФЛЕКСИИ

Методическое пособие для фасилитаторов команд  
образовательных организаций

## Аннотация

Пособие включает разнообразные интерактивные игры и упражнения, направленные на выявление потенциала команды, улучшение коммуникаций и профилактику профессионального выгорания.

Картотека практик коллективной рефлексии. Методическое пособие для фасилитаторов команд образовательных организаций. / Авторы-составители: Шехтман И.В., Терентьева Т.В. - МКОУ ДПО РЦ, Тольятти, 2025 - 60 с.

© методическое пособие подготовлено при финансовой поддержке Благотворительного фонда «Вклад в будущее» в рамках проекта № АРС-10/25 «Повышение профессионального благополучия и эффективности командной работы в образовательной организации средствами коллективной рефлексии»

«Картотека практик коллективной рефлексии. Методическое пособие для фасилитаторов команд образовательных организаций» представляет собой сборник игровых приемов, упражнений, техник, подобранных и созданных специально для использования в работе с управленческими командами, командами развития образовательных организаций.

Основное преимущество пособия состоит в том, что оно предоставляет проверенные сценарии упражнений и задания с широким спектром активностей: игровые техники, организованные обсуждения, визуальные приемы формирования видения будущего и генерации идей, что позволяет учитывать индивидуальные предпочтения и формы восприятия участников, технологизировать процесс подготовки и проведения командных встреч и фасилитационных мероприятий, направленных на осознание прошлого опыта, создание благоприятной атмосферы в команде, повышение мотивации сотрудников и предупреждение негативных последствий профессиональной деятельности, таких как стресс и профессиональное выгорание.

Пособие отвечает принципам обучения взрослых, ориентировано на максимальную включённость всех членов группы в процессы самоанализа и принятия совместных решений.

Все практики представлены в формате карточек, содержащих детальное описание целей, перечень необходимых материалов, сценарии проведения и вопросы для последующего обсуждения и рефлексии. Материалы универсальны и легко адаптируемы под любую ситуацию и специфику команды.

К преимуществам использования можно отнести: возможность выбирать подходящие практики в зависимости от решаемой задачи; простоту подготовки к применению и доступность воспроизведения; наличие инструкций, позволяющих уверенно применять инструменты даже новичкам в сфере фасилитации.

Практики сгруппированы по этапам фасилитационной встречи: открытие встречи; видение будущего, создание поля решений, планирование действий, завершение встречи.

Описание каждой практики содержит информацию об эффектах человекоцентричности, который достигается при работе в данной практике. Такой акцент не случаен. Именно фокус на людях, их чувствах, потребностях и направленность на развитие потенциала каждого является фундаментом для построения сильной и устойчивой команды, превращая формальную встречу в живой процесс совместного творчества и развития, закладывая основу для долгосрочного успеха команды.

Данное пособие может стать ценным ресурсом для совершенствования организационной и коммуникативной культуры команды и коллектива, поддержки стремления к достижению высоких результатов совместной деятельности, создания благоприятной рабочей атмосферы. Адресовано руководителям, тренерам и фасилитаторам, работающим с различными командами и группами, специалистам по персоналу (HR), нацеленным на повышение сплочённости, эффективности работы и командного взаимодействия.

В основу пособия легли как классические, зарекомендовавшие себя фасилитационные техники, так и уникальные авторские практики, разработанные командой МКОУ ДПО РЦ, членами управленческих команд муниципальных образовательных учреждений городского округа Тольятти в рамках реализации городского сетевого проекта «Повышение профессионального благополучия и эффективности командной работы в образовательной организации средствами коллективной рефлексии». Мы благодарим коллег за их творческий вклад и проделанную работу по созданию эффективных инструментов, адаптированных под специфику командной работы в образовании.

Авторы-составители:

Шехтман И.В., директор МКОУ ДПО РЦ, Терентьева Т.В., методист МКОУ ДПО РЦ.

*МКОУ ДПО РЦ, 2025*

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1 этап «Открытие встречи»</b>	
«Вместе мы сильнее» <i>Шехтман И.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	5
«Парящая палочка» <i>Андрюшина О.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	6
«Выбираем проблему» <i>Шехтман И.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	7
«Полный стакан» <i>Перунова И.В., Гайдарова И.Ю., МАОУ детский сад № 79 «Гусельки»</i>	9
«Карта интересов» <i>Шапошникова Г. Ф., МБУ детский сад № 93 «Мишутка»</i>	10
«Я – молодец!» <i>Ефимова Е. В., МАОУ детский сад №79 «Гусельки»</i>	11
«Успешная команда» <i>Володина А. А., Камкина Н.О., Демкина Т. А., МБУ детский сад №16 «Машенька»</i>	12
«Галерея идей» <i>Панченко Е.Б., МАОУ детский сад № 79 «Гусельки»</i>	13
«Расскажи одним словом о своем настроении» <i>Репина Е.А., МБУ детский сад № 48 «Дружная семейка»</i>	15
<b>2 этап «Видение будущего»</b>	
«Идеальная команда» <i>Мареш С.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	16
«Потенциал перемен» <i>Шехтман И.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	18
«Параллельные реальности» <i>Шехтман И.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	19
«Путешествие во времени» <i>Шехтман И.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	20
«Применение модели GROW» <i>Андрюшина О.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	21
«Пирамида логических уровней Роберта Дилтса» <i>Андрюшина О.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	23
«Оценка реальности и возможности» <i>Мареш С.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	25
«Профессиональный барометр: карта нашего климата» <i>Юрченко Е. А., МБУ детский сад № 76 «Куколка»</i>	27
<b>3 этап «Создание поля решений»</b>	
«Как стать сплоченной командой» <i>Шехтман И.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	28
«Найти – дополнить - улучшить» <i>Шехтман И.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	29
«Экспресс-диагностика ресурсов» <i>Шехтман И.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	30
«Мастермайнд» <i>Шехтман И.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	31
«Метод Уолта Диснея» <i>Андрюшина О.В., МКОУ ДПО РЦ</i>	32

«Кораблики возможностей» Кулахмедова И. М., Рузова С.П., МБУ детский сад № 196 «Маячок»	34
«Вместе мы построим дом!» Камалева И. И., МБУ детский сад № 128 «Гвоздичка»	36
«Уровень доверия» Афанасьева Л. М., Вавилова О.С., Якутина В. В., МБУ «Школа №1»	37
<b>4 этап «Принятие решений»</b>	
«Помощь и поддержка» Шехтман И.В., МКОУ ДПО РЦ	38
«Соглашение о взаимоотношениях» Шехтман И.В., МКОУ ДПО РЦ	39
«Мировое кафе» Шехтман И.В., МКОУ ДПО РЦ	41
«Замороженный лес» Шехтман И.В., МКОУ ДПО РЦ	43
«Детективное агентство» Куклова Н. Б., Сабанова Е. В., МАОУ детский сад № 27 «Лесовичок»	46
«Колесо успеха» Кайданович С. М., Казакова Е. А., Наумова О.К., МБОУ «Гимназия № 9»	47
«Рыбий скелет» Перунова И.В., МАОУ детский сад № 79 «Гусельки»	49
«Копилка мудрости» Никитина И. С., Кутузова Л. А., МБУ детского сада № 147 «Сосенка»	50
«Вся наша жизнь – игра!» Терентьева Т.В. МКОУ ДПО РЦ	51
<b>5 этап «Завершение встречи»</b>	
«Пончо благодарности» Коновалова Н. С, Балтина Н. В., МБУ детский сад № 100 «Островок»	53
«Снеговик» Тарасова Ю. Н., МБУ детский сад №197 «Радуга»	55
«Нарисуй башню» Николаева Н. А., МБУ «Школа №86» структурное подразделение детский сад «Веста»	57
«Ручеек комплиментов» Чумак К. В., МБУ «Школа 28»	59

## 1 этап «Открытие встречи»

### Карточка практики коллективной рефлексии «Вместе мы сильнее»

*Шехтман И.В., директор  
МКОУ ДПО РЦ*

Продолжительность: 15-20 минут.

Рекомендуемое число участников: 5-20 человек.

Материалы: бумага, ручки, маркеры.

Практика позволяет выделить и сформировать список достоинств и недостатков членов команды.

Цель: помочь осознать, что возможности команды превосходят сумму возможностей её участников.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: признание уникальности каждого и взаимодополняемости.

Развитие: осознание сильных сторон и возможностей роста.

Культура: укрепление командного духа и доверия.

Деятельность: переход от индивидуального к коллективному подходу.

#### Ход практики

1. Индивидуальная работа: каждому участнику предлагается составить списки своих сильных и слабых сторон в профессиональной деятельности.

2. Работа в микро-группах (если участников больше 10-12 человек): составление списка сильных и слабых сторон своей команды.

3. Представление результатов. Представитель от каждой команды рассказывает о том, что изменилось в списках достоинств и недостатков, после того как они были объединены.

Вопросы для обсуждения:

Что чувствуете после выполнения упражнения?

Что понравилось и не понравилось в упражнении и почему?

Что помогало выполнять задание и что мешало и почему?

К каким выводам удалось прийти по завершении упражнения?

При составлении общего списка - если чей-то недостаток компенсируется сильной стороной другого человека, то этот недостаток можно вычеркнуть. (например, слабая сторона «прямолинейность» одного участника компенсируется сильной стороной «тактичность» от другого участника команды. Вместе с тем стоит обратить внимание на то, что прямолинейность первого участника может помогать второму участнику отстаивать свои права, когда это потребуется).

Также если команда формулирует новые общекомандные недостатки и достоинства, то их следует дописать.

Задача фасилитатора: наблюдать за поведением каждого участника команды. Обращать внимание на правильность выполнения задания. Отслеживать поведение наиболее активных и менее активных участников, стараясь выделить причины такого поведения.

Ключевая идея

Возможности команды не равны сумме возможностей ее участников. Как правило, в командном взаимодействии компенсируются недостатки и усиливаются достоинства каждого.

## Карточка практики коллективной рефлексии Упражнение «Парящая палочка»

Андрюшина О.В., методист  
МКОУ ДПО РЦ

Продолжительность: 15 минут.

Рекомендуемое число участников: 6 - 7 человек.

Материалы: длинная палочка.

Данная практика - классическое командное упражнение, которое демонстрирует разрыв между индивидуальным намерением и групповым результатом, превращая абстрактное понятие «командное взаимодействие» в осязаемое.

Цель: исследование уровня сплоченности команды и умения совместно принимать решения.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: командная работа, эффективное общение, способность прислушиваться к другим и сотрудничать.

Развитие: позволяет освоить навыки согласования действий, улучшает коммуникационные навыки и развивает чувство общей ответственности.

Культура: формирует корпоративную культуру, основанную на взаимодействии и поддержке друг друга.

Деятельность: упражнение полезно проводить в начале тренингов по командообразованию или в качестве разминки перед совещаниями и мозговыми штурмами.

### Ход практики

Участники становятся в две шеренги лицом друг к другу. Ведущий просит всех вытянуть руки вперед на уровне груди и указательные пальцы — вперед, как будто показывают «пистолетик». На вытянутые пальцы участников ведущий кладет легкую палочку. Важно: палочка должна касаться каждого указательного пальца, участники не должны захватывать ее, только поддерживать снизу.

Ведущий: «Сейчас ваша задача — опустить эту палочку на пол. Но есть правило: палочка должна все время касаться пальцев каждого из вас. Если хоть один палец потеряет контакт — начинаем сначала. Нельзя захватывать палочку, поддевать ее, прижимать — только касание снизу. Договорились? Начали».

Команда начинает движение вниз. Обычно требуется от 3 до 7 попыток, прежде чем команда осознает: чтобы опустить палочку, нужно не давить вниз, а чутко следовать за движением других, удерживая легкое касание.

Упражнение демонстрирует значение совместной концентрации внимания и быстрого взаимодействия для успешной реализации общих задач. Оно наглядно показывает, как индивидуальные усилия превращаются в единое движение, когда группа действует согласованно.

Вопросы для обсуждения:

Какие выводы можно сделать из произошедшего падения палочки?

Какие важные навыки проявлялись в процессе выполнения задания?

Можно ли сравнить выполнение данного упражнения с реальной деятельностью команды?

Что можно предпринять, чтобы успешно справиться с подобным заданием в следующий раз?

Ключевая идея

Эффективная команда формируется тогда, когда каждый её участник готов поддержать остальных, открыто общаться и стремиться к единой цели.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Выбираем проблему»

Шехтман И.В., директор  
МКОУ ДПО РЦ

Продолжительность: 45 минут.

Рекомендуемое число участников: 6 – 7 человек.

Материалы: презентация, бумага для флипчарта, бумага для записей, ручки, стикеры, раздаточный материал: карточки с описанием методов фасилитации, алгоритмом рефлексивной сессии.

Упражнение направлено на совместное обсуждение и выбор наиболее важной проблемы, связанной с командной работой, над которой предстоит работать группе.

Цель: организация конструктивного обсуждения и определения ключевой проблемы, стоящей перед командой, с последующим выбором приоритетной темы для дальнейшей работы.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: коммуникабельность и желание делиться опытом.

Развитие: упражнение формирует у участников принципиально важные компетенции: умение формулировать проблему кратко и ясно, способность слышать чужие затруднения и с пониманием на них откликаться, навык участия в коллективном выборе без подавления и без ухода.

Культура: создаёт атмосферу равенства и партнёрства, развивает привычку внимательного слушания и принятия различных точек зрения.

Деятельность: оптимально подходит для начала семинаров по командообразованию, решению конфликтных ситуаций и оптимизации командной работы.

### Ход практики

Фасилитатор объясняет логику упражнения: «У каждого из нас есть профессиональные затруднения, связанные с командной работой. Обычно мы либо носим их в себе, либо жалуемся коллегам в кулуарах, либо ждем, что начальник догадается и решит. Сегодня мы сделаем иначе: превратим личные затруднения в общую повестку и вместе выберем одну проблему, которую будем решать всей группой».

Каждый участник на листе бумаги формулирует одну проблему, связанную с командной работой. Ограничение: одна проблема — одна формулировка. Участники по кругу (или в свободном порядке) зачитывают свои проблемы. Важно: не обсуждать, не критиковать, не предлагать решения. Только вопросы на уточнение: «Правильно ли я понял, что...», «Можешь привести пример?». Фасилитатор фиксирует все проблемы на флипчарте (или участники прикрепляют свои листы на доску).

Группа определяет процедуру выбора. Возможные варианты:

Открытое голосование (каждому дается 1–2 голоса, стикерами отмечают наиболее актуальные проблемы)

Рейтингование (каждый участник ранжирует 3 наиболее важные проблемы).

Выбранная проблема четко формулируется и записывается на флипчарте. Фасилитатор обращается к автору проблемы: «Ты согласен, что мы будем работать именно над этим? Твоя проблема становится нашей общей задачей». И ко всей группе: «Мы берем на себя ответственность за решение этой проблемы».

Упражнение завершается, и группа переходит к анализу выбранной проблемы (например, с использованием техник «Оценка реальности и возможностей» или «Стратегия Уолта Диснея»).

Упражнение позволяет группе сосредоточенно обсудить и выбрать главную проблему, требующую оперативного решения, что усиливает командную динамику и делает последующую работу более целенаправленной.

Вопросы для обсуждения:

Легко ли вам было сформулировать свою проблему кратко и конкретно?

Что было самым сложным?

Какие чувства вы испытывали, когда озвучивали свою проблему группе?

Было ли ощущение уязвимости?

Какие проблемы чаще всего выдвигались — личные, командные, организационные?

Какие риски возникают, если этот метод использовать формально, «для галочки»?

Ключевая идея

Коллективное обсуждение и демократическая процедура выбора главной проблемы позволяют группе концентрироваться на важнейших вопросах и обеспечивать солидарность и поддержку при дальнейшем разрешении выбранных задач.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Полный стакан»

*Перунова И. В., педагог-психолог;  
Гайдарова И. Ю., учитель-дефектолог  
МАОУ детский сад № 79 «Гусельки»*

Продолжительность: 15-20 минут.

Материалы: разноцветные стикеры, ручки, прозрачный стакан.

Практика помогает команде осознать уникальность каждого ее участника.

Цель: раскрытие потенциала сотрудников, определение уникальных навыков и набора личных качеств для максимальной эффективности команды.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: каждый человек обладает уникальным набором личных качеств, профессиональных умений и навыков, которые вносят позитивный вклад и оказывают положительное влияние на работу всей команды ради общей цели.

Развитие: осознание своих сильных сторон и областей для развития.

Культура: создание прочных, доверительных и эффективных отношений между сотрудниками для достижения общих задач.

Деятельность: совместная деятельность.

### Ход практики

1. Подготовка. На столе ставится большой пустой прозрачный стакан. Участники садятся вокруг стола. Каждый получает стикеры и ручку.

2. Вербализация и визуализация. Участники по очереди выполняют следующие действия: пишут на стикере одно своё сильное личностное качество, важное для работы; произносят его вслух для всей группы; сминают стикер и бросают в стакан.

3. Повторение цикла. Процесс повторяется для профессиональных умений и навыков. Действие продолжается до тех пор, пока стакан не станет «полным».

4. Рефлексия. Команда обсуждает полученный результат — «полный стакан» как символ коллективной силы и общих ресурсов.

Вопросы для обсуждения:

Что было для Вас самым полезным сегодня на нашей встрече?

Что вызвало наибольшее затруднение или сопротивление?

Ключевая идея

Совместное признание и визуализация индивидуальных сильных сторон каждого участника наглядно демонстрирует богатство командных ресурсов. «Полный стакан» становится мощным символом того, что именно синергия уникальных качеств и навыков каждого создаёт основу для успешной совместной работы.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Карта интересов»

*Шапошникова Г. Ф., методист  
МБУ детский сад № 93 «Мишутка»*

Продолжительность: 10-15 минут.

Рекомендуемое число участников: 5-10 человек.

Материалы: альбомные листы, ручки или карандаши.

Упражнение «Карта интересов» - инструмент для персонализированного самораскрытия и взаимного познания в неформальной обстановке. Позволяет участникам выйти за рамки профессиональных ролей, поделиться своими личными увлечениями и хобби, и тем самым создать основу для более глубоких межличностных связей и понимания внутри команды.

Цель: осознание личных интересов и увлечений, выходящих за рамки работы, создавая точки соприкосновения и возможности для неформального общения.

Критерии человекоцентричности:

Построение связей через общие интересы как основы для неформального общения, дружбы и даже совместных внерабочих активностей, укрепления социальных связей.

### **Ход практики**

Каждый участник получает лист бумаги или использует виртуальную доску. Он рисует или пишет о своих основных интересах и хобби. Это может быть в виде карты, где в центре – сам человек, а от него расходятся ветви с его увлечениями (спорт, искусство, путешествия, кулинария, чтение, игры и т.д.). Затем каждый кратко представляет свою «карту интересов».

Вопросы для обсуждения:

Какие общие интересы вы обнаружили у себя с коллегами?

Какие новые увлечения вы узнали?

Как знание об интересах друг друга может помочь нам в командной работе или в организации совместных неформальных мероприятий?

Ключевая идея

Основная идея заключается в том, что каждый человек – это уникальная личность с богатым внутренним миром, интересами и страстями, которые выходят далеко за пределы профессиональных обязанностей. Признание и демонстрация этих личных аспектов способствует построению более сильной, эмпатичной и сплоченной команды.

Карточка практики коллективной рефлексии  
«Я – молодец!»

*Ефимова Е. В., педагог-психолог  
МАОУ детский сад №79 «Гусельки»*

Продолжительность: 15 - 20 минут.

Рекомендуемое число участников: 4-6 человек.

Материалы: стулья в кругу по количеству участников (группы по 4-6 человек).

Упражнение помогает команде осознать сильные стороны и потенциала каждого участника.

Цель: формирование ценностного отношения к собственным достоинствам и достижениям, улучшение взаимоотношений с коллегами.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: признание важности своих личных качеств и действий.

Развитие: понимание своих возможностей для самореализации.

Культура: повышения доверия, доброжелательности в межличностных отношениях.

### **Ход практики**

Каждому участнику предлагается вспомнить недавнюю ситуацию, в которой он был успешен и выделить в ней свои сильные качества. Остальные участники в команде говорят ему, какие еще качества он проявил в этой ситуации.

После этого представитель от каждой команды рассказывает о тех качествах, которые в команде были озвучены чаще других.

Вопросы для обсуждения:

Что было трудным?

Что понравилось?

Что вы чувствовали, когда рассказывали о своей ситуации и участники говорили о ваших качествах?

Ключевая идея

«Я – молодец! Каждый может быть героем в простых делах».

## Карточка практики коллективной рефлексии «Успешная команда»

*Володина А. А., воспитатель,  
Камкина Н.О., музыкальный руководитель,  
Демкина Т. А., педагог-психолог  
МБУ детский сад №16 «Машенька»*

Продолжительность: 25–30 минут.

Рекомендуемое число участников: 6–15 человек.

Материалы: 9 карточек с критериями эффективной команды (формат «кирпичиков»), флипчарт или ватман с контуром фундамента/стены, клей, маркеры.

Практика позволяет осознать и визуализировать ключевые критерии эффективной команды.

Цель: определить и согласовать приоритетные ценности и критерии, на которых строится эффективная команда, а также развить навыки аргументации и понимания позиций коллег.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: честность, взаимное уважение, ориентация на результат, командная ответственность.

Развитие: развитие навыков критического мышления, аргументации своей позиции, активного слушания и понимания разнообразия взглядов внутри коллектива.

Культура: формирование культуры диалога о ценностях, где каждый голос важен и вносит вклад в общее видение.

Деятельность: индивидуальный выбор, вербальная презентация своей позиции, групповое обсуждение.

### Ход практики

1. Выбор «кирпичика». Участникам предлагается 9 карточек с критериями эффективной команды. Задача — выбрать один наиболее важный критерий, без которого, по мнению участника, невозможно успешное построение команды.

2. Обоснование выбора. Каждый участник по очереди озвучивает свой выбор и наглядно (на примере метафоры строительства) объясняет, почему именно этот «кирпичик» является фундаментом. Он может приклеить свой «кирпичик» на общий флипчарт.

3. Групповая рефлексия. После того как все участники представили свои критерии, группа обсуждает разнообразие мнений. Ведущий помогает увидеть, из каких «кирпичиков» складывается фундамент их команды.

Вопросы для обсуждения:

Почему для вас именно этот критерий оказался самым важным?

Что вы чувствовали, когда слышали выбор других участников?

Удалось ли вам увидеть общую картину того, из чего строится ваша команда?

Как мы можем использовать эти знания в нашей повседневной работе?

Ключевая идея

Эффективная команда строится не на универсальном шаблоне, а на осознанном выборе ценностей. Это упражнение наглядно демонстрирует, что фундамент успешной работы складывается из множества важных элементов («кирпичиков»), и понимание приоритетов каждого участника позволяет создать более прочный и согласованный каркас для совместного движения вперед.

*Примечание: список из 9 критериев (сами «кирпичики») может быть следующим: доверие, общая цель, открытая коммуникация, взаимное уважение, ответственность, поддержка, профессионализм, гибкость, позитивный настрой.*

## Карточка практики коллективной рефлексии «Галерея идей»

Панченко Е. Б., педагог-психолог  
МАОУ детский сад № 79 «Гусельки»

Продолжительность: 40-50 минут.

Рекомендуемое число участников: 8-10 человек.

Материалы: игровое поле с пустыми клетками, карточки с персонажами (историческими, сказочными, литературными); стенды, кластеры, белая доска, пустые карточки по количеству участников, ручки, фломастеры, маркеры, записные листочки с мотивационными и благодарственными посланиями.

Практика направлена на отработку навыков креативного решения задач. Игровой мозговой штурм, в котором участники ищут решения рабочих задач, «примеряя» на себя мышление известных персонажей позволяет выйти за рамки привычных шаблонов и генерировать нестандартные идеи, которые затем структурируются и дорабатываются в формате «Галереи идей».

Цель: подключать к креативному решению задачи ассоциативное мышление и литературно-исторические знания каждого участника группы; показать, как помогает в решении проблемы коллективный разум.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: использование творческого потенциала каждого человека в команде, признание важности рассуждения и мнения каждого участника группы.

Развитие: возможность в дальнейшем решать более сложные творческие задачи, используя все более и более креативных персонажей.

Культура: использовать культурно-историческое наследие как опыт в решении задач.

Деятельность: совместная мыследеятельность.

### Ход практики

1. «Игра в персонажей». Ведущий выкладывает на стол большое игровое поле. Команды по очереди делают ход (бросают кубик или выбирают клетку). На каждой клетке — персонаж (например, Иван Грозный, Волшебник Изумрудного города, Кот в сапогах). Ведущий зачитывает команде вопрос (например: «Как повысить вовлечённость родителей в жизнь группы?»). Задача команды – придумать, как на этот вопрос ответил бы выпавший персонаж. Все варианты фиксируются на стикерах. После нескольких ходов группа выбирает лучшие варианты с помощью голосования.

2. «Галерея идей». Результаты работы каждой группы оформляются на отдельном ватмане и вывешиваются на стенах как экспонаты в галерее. У каждой «картины» (доски) назначается свой «куратор» из числа участников этой группы.

3. «Вернисаж». Происходит знакомство с идеями. Участники ходят по «галерее», «кураторы» представляют свои работы и отвечают на вопросы. Другие участники могут добавлять свои стикеры с идеями или дополнениями на чужие доски.

4. «Кластеризация». Все похожие идеи со всех досок группируются на одной общей доске. Участники вместе придумывают названия для каждой группы идей (кластера). Согласованные названия записываются на овальных заготовках и прикрепляются над соответствующими кластерами.

Вопросы для обсуждения:

Какой персонаж предложил самое неожиданное, но рабочее решение?

Что было самым сложным?

Какая группа идей (кластер) кажется вам наиболее перспективной для реализации?

Ключевая идея

Выход за пределы привычного мышления через игровое перевоплощение позволяет увидеть проблему под совершенно новым углом. Структурирование и группировка идей превращает хаотичный поток предложений в чёткую карту возможностей для дальнейших действий.

**Карточка практики коллективной рефлексии  
«Расскажи одним словом о своем настроении»**

*Репина Е.А., педагог-психолог  
МБУ детский сад № 48 «Дружная семейка»*

Продолжительность: 5 минут.

Рекомендуемое число участников: 5-12 человек.

Материалы: флипчарт, доска или большой лист бумаги; маркеры, стикеры разных цветов; возможна фоновая спокойная музыка.

Данная практика представляет собой структурированный групповой разговор, направленный на совместный анализ текущего события.

Цель: настроить группу на совместную работу, дать каждому возможность быть услышанным и создать общее визуальное пространство для текущего эмоционального состояния коллектива.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: описании фактов и их эффектов, а не на критике личности.

Развитие: учатся наблюдать, анализировать, формулировать мысли, слушать других, договариваться. Развивается эмоциональный интеллект и рефлексивные навыки. Педагоги переходят от привычки оценивать к привычке понимать.

Культура: формируется диалог, где ценятся разные мнения. Создается традиция безоценочного обсуждения трудностей. Укрепляется доверие и взаимопомощь. Возникает новая норма: говорить о сложном – не стыдно, а полезно.

Деятельность: практика выстроена как совместное действие, где каждый вносит вклад. Происходит переход от «я» к «мы»: от индивидуального слова о настроении – к общему решению. Формируется общая ответственность за результат.

### **Ход практики**

Данное упражнение - быстрый и безопасный способ «сверить часы» в команде.

Ведущий предлагает участникам по кругу назвать одно слово, которое описывает их текущее настроение или состояние. Слова могут быть любыми: «солнечно», «штормит», «спокойно», «вдохновение», «усталость», «ожидание» и т.д. Участники могут просто назвать слово, не комментируя. Ведущий записывает слова на флипчарте или стикерах, размещая их на общем поле.

Упражнение не требует пояснений, не предполагает вопросов от группы. Это просто возможность услышать друг друга и настроиться на общий разговор.

Вопросы для обсуждения:

Что вы чувствуете после выполнения практики?

Что понравилось, а что стоит скорректировать и почему?

Что помогало выполнять задание и что мешало и почему?

Что было самым неожиданным в этой встрече?

Ключевая идея

Мы не одиноки в своих сомнениях и трудностях. Когда мы делимся своими чувствами и мыслями, мы обнаруживаем, что многие переживания – общие. Это снимает напряжение, дает ощущение поддержки и принадлежности к сообществу.

## 2 этап Видение будущего

### Карточка практики коллективной рефлексии Упражнение «Идеальная команда»

Мареш С.В., методист  
МКОУ ДПО РЦ

Продолжительность: 20 минут.

Рекомендуемое число участников: 4 - 6 человек.

Материалы: презентация, бумага для флипчарта, бумага для записей, ручки, стикеры, раздаточный материал, таблицы «Оценка реальности и возможностей».

Упражнение направлено на выявление представлений участников о понятии «идеальная команда», изучение их ожиданий и предпочтений, а также стимулирование креативного мышления и взаимного общения.

Цель: помочь участникам осознать свои представления об идеальной команде, выявить общие черты и различия в видении команды, укрепить взаимопонимание и мотивацию к командной работе.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: единство целей и ценностей, творческий подход и открытое мышление, честность и взаимоуважение.

Развитие: создание атмосферы коллегиального взаимодействия, укрепление командного духа и мотивации участников к активной социальной и трудовой деятельности.

Культура: формирование корпоративной культуры, основанной на взаимодействии и поддержке друг друга.

Деятельность: может проводиться как часть тренинга по командообразованию и обучению членов команд.

#### Ход практики

Каждой команде выдается чистый лист бумаги / ватмана. Задание: создать схематичный рисунок идеальной команды, отвечая на вопросы:

Как выглядит идеальное рабочее пространство команды?

Какие качества присущи членам идеальной команды?

Какая атмосфера царит в идеальной команде?

Какие ценности объединяет идеальная команда?

Как взаимодействуют члены идеальной команды?

Команда обсуждает и рисует схему, фиксируя ключевые идеи и образы.

Представители каждой команды представляют свои идеи, рассказывают о схеме, поясняя, что означают те или иные элементы. Другие участники задают вопросы и уточняют неясные моменты.

Ведущий подводит итоги обсуждения, обращая внимание на схожести и различия в представленных схемах. Вводит термин «коллективное видение» и просит участников отметить, какие элементы присутствуют практически во всех рисунках. Обсуждаются дополнения и пожелания к общей картине идеальной команды.

Подводятся итоги упражнения. Участники делают выводы о необходимости согласия и единства в создании коллективного видения будущей команды. Могут прозвучать советы по применению полученной информации в ежедневной практике.

В результате упражнения участники приобретают понимание, каким видят свою команду, и укрепляют чувство общности и принадлежности к коллективу.

Вопросы для обсуждения:

Какие качества членов идеальной команды вы считаете самыми важными?

Какие ценности являются ключевыми для вашей идеальной команды?

Какая атмосфера преобладает в вашем представлении идеальной команды?

Какие отличия и совпадения образов идеальной команды были выявлены в сравнении ваших рисунков?

Как полученный опыт повлияет на вашу дальнейшую работу в команде?

Ключевая идея

Определение коллективного образа идеальной команды помогает сплотить группу, углубляет взаимопонимание и создаёт базу для эффективной совместной работы.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Потенциал перемен»

*Шехтман И.В., директор  
МКОУ ДПО РЦ*

Продолжительность: 20-40 минут.

Рекомендуемое число участников: 5-20 человек.

Материалы: большие листы бумаги (А1); разноцветные маркеры; стикеры.

Практика направлена на создание командой образа желаемого будущего и разработки шагов для его достижения.

Цель: помочь команде увидеть потенциал перемен и выбрать оптимальный вектор развития.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: коллективное творчество и смелость в принятии перемен.

Развитие: развитие навыков планирования и визуализации.

Культура: формирование культуры инноваций и совместного движения вперед.

Деятельность: переход от пассивного ожидания к активному проектированию будущего.

### **Ход практики**

1. Индивидуальная работа. Каждому участнику предлагается нарисовать символическое изображение будущей идеальной картины команды (без излишнего детализирования), т.е. создать образ желаемого будущего и выработать реалистичные шаги для достижения этого образа.

2. Мини-презентация. Каждый коротко описывает свою картину и объясняет, почему именно такой образ он выбрал.

3. Групповая работа. Все рисунки выкладываются рядом, и команда ищет пересечения образов и выделяет самые яркие и вдохновляющие идеи. Эти идеи фиксируются на большом общем листе бумаги крупными буквами и рисунками. Используя мозговой штурм, команда определяет конкретные шаги и действия, которые помогут приблизиться к выбранной картине будущего. Результат фиксируется на отдельном листе.

4. Завершение. Обсуждаются финальный образ и намеченные шаги, подводятся итоги.

Вопросы для обсуждения:

Насколько комфортно вам думать о будущем и планировать перемены?

Что мешает вам уверенно идти вперед?

Какие ресурсы и силы имеются в распоряжении команды? В чем потенциал команды?

Готовы ли вы совместно преодолеть преграды на пути к новому образу команды?

Ключевая идея

Изменения начинаются с мечтательной мечты и желания перемен, а коллективная фантазия и смелость открывают горизонты новых возможностей и достижений.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Параллельные реальности»

Шехтман И.В., директор  
МКОУ ДПО РЦ

Продолжительность: 20-30 минут.

Рекомендуемое число участников: 5-10 человек.

Материалы: лист бумаги формата А1, разноцветные маркеры, секундомер.

Практика позволяет выявить и проанализировать различия в восприятии одних и тех же событий членами команды.

Цель: познакомить членов команды с разными взглядами на одно событие, способствовать пониманию многообразия восприятия реальности и повышению толерантности к различным точкам зрения и улучшение коммуникаций.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: признание многообразия точек зрения и ценностей сотрудников.

Развитие: развитие эмпатии и навыков активного слушания.

Культура: усиление взаимного уважения и понимания среди членов команды.

Деятельность: расширение горизонтов восприятия и снижение риска конфликта.

### Ход практики

Задание для команды: выбор ситуации: например, прошедший проект, встреча с клиентом, рабочий конфликт.

1. Описание событий. Каждый участник индивидуально записывает на стикере своё впечатление о событии, выраженное одним предложением или коротким описанием чувств и мыслей. Затем записи размещаются на так, чтобы с ними могли все познакомиться (флипчарт, магнитная доска). Каждый участник описывает своё видение недавних рабочих ситуаций и сравнивает интерпретации коллег.

2. Объяснения. По очереди члены команды поясняют свою точку зрения и дополняют впечатления коллег. Остальные слушатели задают уточняющие вопросы.

3. Анализ различий. После обсуждений отмечаются различия в восприятиях и обсуждаются факторы, влияющие на разные взгляды (опыт, личные ценности, роли в команде).

4. Подведение итогов. Формулируется общая позиция относительно важности уважительного отношения к разным взглядам и принятию множественных перспектив.

Вопросы для обсуждения:

Были ли ваши ожидания оправданы, узнавая чужие взгляды на событие?

Какие элементы вашего личного опыта повлияли на ваше восприятие ситуации?

Чем полезно видеть реальность глазами коллеги?

Как умение учитывать разные перспективы улучшает работу команды?

Ключевая идея

Понимание разнообразия взглядов и способность воспринимать альтернативные точки зрения обогащает взаимодействие в команде, снижает риск недопонимания и способствует развитию критического мышления.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Путешествие во времени»

*Шехтман И.В., директор  
МКОУ ДПО РЦ*

Продолжительность: 20-30 минут.

Рекомендуемое число участников: 5-10 человек.

Материалы: листы бумаги формата А1, карандаши, секундомер.

Практика помогает осознать различия в представлении участников прошлого и будущего состояния команды с целью оценки прогресса и постановки целей.

Цель: проведение ретроспективы и проекции на будущее для формирования стратегии развития команды.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: ориентация на общее дело и долгосрочные цели команды.

Развитие: поощрение личной рефлексии и коллективного планирования.

Культура: интеграция временных перспектив и единства миссии.

Деятельность: мобилизация энергии команды на достижение общих стратегических целей.

### **Ход практики**

1. Погружение в прошлое. Участникам предлагается вспомнить свою команду, какой она была 5 лет назад, и изменения, которые в ней произошли (возраст команды должен соответствовать реальному возрасту команды, даже если это небольшой возраст).

Эта информация оформляется на бумаге визуально или текстом.

2. Переход в будущее. Теперь представьте свою команду в будущем, тоже через 5 лет. Подумайте, какого прогресса вы ожидаете, как изменится ваша команда. Изложите на другом листе свои мысли о достигнутых целях и изменениях.

3. Обмен впечатлениями. Каждому участнику даётся минута рассказать о своём путешествии во времени, подчеркивая изменения и успехи.

4. Принятие решений. Анализируя рассказы, выделяются общие закономерности, касающиеся успехов и трудностей команды. Создаются визуализации общей траектории движения вперед.

5. Подведение итогов. Итогом становится постановка конкретных целевых ориентиров и направлений дальнейшего развития команды.

Вопросы для обсуждения:

Что вы узнали о себе и своей команде, отправившись в путешествие во времени?

Какие изменения могли произойти в результате ваших усилий?

Чего вам ещё предстоит достичь в ближайшие годы?

Что станет вашим следующим важным шагом на пути развития команды?

Ключевая идея

Отражаясь на пройденном пути и предвосхищая будущее, сотрудники получают уникальную возможность оценить прогресс и сформировать цели, соответствующие общим интересам и ценностям команды.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Применение модели GROW»

Андрюшина О.В., методист  
МКОУ ДПО РЦ

Продолжительность: 60 минут.

Рекомендуемое число участников: 5-10 человек.

Материалы: презентация, флипчарт, бумага для флипчарта, бумага для записей, ручки, стикеры.

Данный метод фасилитации и коучинга позволяет переводить абстрактные желания и проблемы в конкретный план действий. Модель последовательно проводит команду через четыре этапа: постановка осознанной цели (Goal), диагностика текущей ситуации без иллюзий (Reality), поиск максимального спектра возможностей (Options) и принятие ответственных обязательств (Will).

Цель: улучшить взаимодействие внутри команды, повысить уровень мотивации сотрудников и способствовать развитию корпоративной культуры путем организации коллективного обсуждения.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: коллективизм, взаимоподдержка, укрепление ценностей и сплоченность.

Развитие: формирование и развитие у управленческой команды способности к структурированной рефлексии, умения отличать цели от средств, реальность от интерпретаций.

Культура: формируется привычка задавать открытые вопросы вместо раздачи готовых ответов.

Деятельность: ведущий последовательно проводит группу через четыре этапа, задавая открытые вопросы, фиксируя ответы, резюмируя и удерживая внимание.

### Ход практики

Ведущий формулирует запрос, собирает необходимые материалы, объясняет логику GROW, и ценности процессного подхода. Договор о формате работы: открытость, краткость, уважение к таймингу. Происходит фиксация темы сессии на флипчарте.

Этап G — Цель

Ключевой вопрос: «Чего мы хотим достичь?». Участники формулируют цель, проверяют ее на критерии SMART (конкретность, измеримость, достижимость, релевантность, временные рамки). Важно отделить цель от средства: экскурсия — не цель, а средство. Цель — сплочение команды, расширение кругозора, снятие стресса. *Результат*: одна четкая формулировка цели, записанная крупно.

Этап R — Реальность

Ключевой вопрос: «Что происходит сейчас?». Картографирование текущей ситуации: бюджет, сроки, ресурсы, ограничения, уже предпринятые шаги, успехи и препятствия. Важно удерживать группу в фактах, а не в оценках и жалобах. *Результат*: визуализация текущего состояния (схема, кластер, список).

Этап O — Возможности

Ключевой вопрос: «Что мы можем сделать?». Мозговой штурм без критики. Задача — собрать максимальное количество вариантов, от очевидных до фантастических. Затем — группировка, отсев заведомо нереализуемого, ранжирование по критериям. *Результат*: 3–5 проработанных альтернатив с плюсами и минусами.

Этап W — Действия

Ключевой вопрос: «Что, кто и когда конкретно делает?». Переход от «можно» к «сделаем». Формирование пошагового плана: конкретные действия, ответственные, дедлайны, необходимые ресурсы. Проверка мотивации: по 10-балльной шкале, готовы ли выполнить задуманное. Если ниже 7 — возврат к предыдущим этапам. *Результат*: план действий с ответственными и сроками.

Метод GROW позволяет эффективно планировать деятельность команды, начиная с постановки четких целей и заканчивая реализацией конкретного плана действий. Применение данной методики способствует повышению уровня мотивации сотрудников, улучшению психологического климата в коллективе и формированию положительного имиджа компании как работодателя.

Вопросы для обсуждения:

Насколько важна роль руководителя в процессе планирования подобного мероприятия?

Какие факторы влияют на выбор места назначения и продолжительности?

Какие дополнительные активности можно включить в программу мероприятия для усиления эффекта командообразования?

Ключевая идея

GROW превращает управленческую сессию из «разговора о проблемах» в «проектирование решений». Модель создает интеллектуальный каркас, внутри которого разные мнения и эмоций кристаллизуется в ясную цель, честную картину реальности, веер возможностей и, главное, — в добровольно принятые обязательства. Хороший фасилитатор не дает ответы — он задает правильные вопросы и верит, что команда способна найти свой путь.

**Карточка практики коллективной рефлексии  
«Пирамида логических уровней» Роберта Дилтса**

*Андрюшина О.В., методист  
МКОУ ДПО РЦ*

Продолжительность: 35 минут.

Рекомендуемое число участников: 6 - 7 человек.

Материалы: презентация, флипчарт, бумага для флипчарта, бумага для записей, ручки, стикеры.

Пирамида логических уровней — это структура, созданная Робертом Дилтсом, позволяющая анализировать человеческое поведение и процессы на шести ключевых уровнях. Эта методика помогает людям лучше понимать свои поступки, мотивы и цели, выстраивая пошаговую стратегию изменения нежелательного поведения или состояния.

Цель: сформировать у управленческой команды системное видение своей деятельности: умение различать операционные вопросы («что делаем?») и смысловые («зачем делаем?»). Освоить алгоритм диагностики проблем через последовательное восхождение от окружения к миссии. Научить команду использовать пирамиду как навигатор.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: ответственность и самостоятельность, ясность и целенаправленность, самоанализ и внутренний рост.

Развитие: формирования нового взгляда на жизнь и профессиональной деятельности, содействуя личностному росту и эффективному управлению собой и ситуацией.

Культура: позиция уважения к различным взглядам и позициям формирует культуру открытого диалога и конструктивного взаимодействия.

Деятельность: применяется в индивидуальной консультации, психотерапии, управлении проектами, развитии лидерских качеств и обучении членов команд.

### **Ход практики**

Фасилитатор представляет модель логических уровней, используя визуализацию (пирамида, песочные часы). Важно подчеркнуть: верхние уровни обладают большим влиянием на нижние, но нижние — это «почва», на которой только и могут реализоваться высокие смыслы. Можно привести примеры из практики (например, проблема низкой явки на совещания: на уровне окружения — неудобное время, на уровне поведения — опаздывают, на уровне ценностей — не считают совещания значимыми).

Участникам предлагается выбрать актуальную рабочую ситуацию (вызов, проблему, проект) и прописать ее на каждом уровне пирамиды, отвечая на вопросы:

Окружение. Где и когда это происходит? Кто вовлечен?

Поведение. Что именно я / мы делаем?

Способности. Какие навыки применяем? Каких не хватает?

Убеждения/ценности. Почему это важно? Во что мы верим в этой ситуации?

Идентичность. Кто я / мы в этой ситуации (роль, позиция)?

Миссия. Ради чего все это? Какой более широкий смысл?

Участники делятся своими «пирамидами», выбирают одну-две наиболее типичные или сложные ситуации для группового анализа. Задача группы — определить, на каком уровне находится «корень» проблемы и на каком уровне — ресурс для ее решения. Каждая группа представляет один кейс и выводы. Фасилитатор фиксирует на флипчарте, с какими уровнями чаще всего связаны проблемы и с какими — найденные решения. Обсуждение: почему изменения на верхних уровнях дают более устойчивый эффект? Что мешает команде подниматься выше в своем мышлении? Команда выбирает одну реальную задачу, стоящую перед ними, и прописывает «идеальную пирамиду»: каким должно быть окружение, поведение, способности, ценности, идентичность и миссия для успешного решения этой задачи. Затем сравнивают с текущей ситуацией и намечают 1–2 шага для движения вверх.

Участники по кругу завершают фразу: «Используя пирамиду логических уровней, я понял(а), что наша команда...» Фасилитатор резюмирует: модель не дает готовых ответов, но она задает правильные вопросы — и это важнее.

Пирамида логических уровней даёт мощное средство для построения индивидуальных планов развития и оказания качественной консультационной помощи, предлагая простую, но действенную схему анализа.

Вопросы для обсуждения:

Что происходит с командой, если ее деятельность вступает в противоречие с идентичностью ее членов? Какие защитные механизмы включаются?

Может ли конфликт в команде быть следствием рассогласования логических уровней у разных участников? Как это проявляется?

Какой уровень пирамиды наиболее «чувствителен» к возрасту, стажу, профессиональному опыту? Меняется ли фокус внимания с опытом?

Как использовать пирамиду для адаптации новых сотрудников?

На каких уровнях нужно «входить» в команду новичку, а на каких — команде навстречу новичку?

Ключевая идея

Освоение пирамиды логических уровней значительно повышает эффективность любого вида деятельности, направленного на помощь участникам в достижении их целей, улучшении жизни и профессиональном росте.

**Карточка практики коллективной рефлексии**  
**Упражнение «Оценка реальности и возможностей».**

*Мареш С.В., методист  
МКОУ ДПО РЦ*

Продолжительность: 20 минут.

Рекомендуемое число участников: 3 - 5 человек.

Материалы: презентация, бумага для флипчарта, бумага для записей, ручки, стикеры, раздаточный материал, таблицы «Оценка реальности и возможностей».

Упражнение «Оценка реальности и возможностей» — это структурированный аналитический инструмент, который соединяет образ желаемого будущего (идеальная команда) с реальной ситуацией здесь и сейчас. Используя таблицу, команда последовательно отвечает на три ключевых вопроса стратегического мышления: «Куда мы хотим прийти?», «Что нам мешает?», «Что нам помогает?». Это упражнение переводит команду из режима мечтания и фантазирования в режим реалистичного планирования, удерживая энергию идеального образа, но направляя ее в русло конкретного анализа препятствий и ресурсов.

Цель: оценить реальность представленного образа идеальной команды, выявить существующие препятствия и возможности для их преодоления.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: правдивость и прозрачность оценки, коллективная ответственность за результат, а также готовность меняться и развиваться.

Развитие: процесс способствует развитию аналитических способностей, навыков коллективного обсуждения и выработки решений.

Культура: укрепляет ценности честности и открытости: скрывать проблемы становится невыгодно, потому что их выявление — первый шаг к решению.

Деятельность: полезно использовать на начальном этапе стратегических сессий, тренингов по командообразованию.

### **Ход практики**

1. Подготовка. Участники делятся на мини-группы по 3–5 человек.
2. Заполнение таблицы. Каждой команде выдается таблица для заполнения. Команды заполняют таблицу, рассматривая образ идеальной команды.
3. Рекомендуется выбрать не более трех показателей по каждому столбцу.
4. Обсуждение в группах. Каждая группа обсуждает заполненную таблицу, выделяя наиболее существенные факторы и возможности.
5. Представление результатов. Представители команд коротко сообщают о результатах обсуждения, акцентируя внимание на наиболее существенных пунктах.

Упражнение помогает проанализировать реальное положение вещей в команде, выявить сильные стороны и зоны роста, спланировать дальнейшее развитие и внести изменения в рабочую среду.

Вопросы для обсуждения:

Какие препятствия чаще всего возникают в реальных командах?

Какие меры способствуют преодолению выявленных препятствий?

Каким образом можно использовать результаты упражнения для улучшения работы команды?

Что лично вы возьмете с собой из этого упражнения в повседневную практику?

Ключевая идея

Регулярный анализ текущей ситуации и перспектив развития позволяет своевременно определять и преодолевать возникающие препятствия, сохраняя стремление к совершенствованию и улучшению командной динамики.

**Таблица «Образ идеальной команды»**

<b>Сфера</b>	<b>Как есть сейчас (реальность)</b>	<b>Как хотелось бы (идеал)</b>	<b>Что можно сделать для улучшения (шаги)</b>
<b>Взаимодействие</b> <i>(Как мы общаемся, решаем конфликты, слушаем друг друга)</i>			
<b>Цели и задачи</b> <i>(Насколько понятны общие цели, как распределяются задачи)</i>			
<b>Поддержка и доверие</b> <i>(Насколько мы доверяем друг другу, готовы ли прийти на помощь)</i>			
<b>Развитие</b> <i>(Есть ли возможности для роста, учимся ли мы друг у друга)</i>			

**Карточка практики коллективной рефлексии  
«Профессиональный барометр: карта нашего климата»**

*Юрченко Е.А., педагог-психолог,  
МБУ детский сад № 76 «Куколка»*

Продолжительность: 30–45 минут.

Рекомендуемое число участников: 8–15 человек.

Материалы: большой лист ватмана (центр «карты»); набор карточек с изображением природных явлений (гром, радуга, туман, штиль, ливень); цветные маркеры, стикеры в форме облаков и солнца; спокойная фоновая музыка.

Практика построена на методе визуальной метафоры. Педагоги соотносят свои профессиональные успехи, трудности и эмоциональное состояние с погодными явлениями, создавая общую «карту климата» коллектива. Это позволяет легализовать сложные чувства и найти скрытые ресурсы группы.

Цель: снижение уровня эмоционального напряжения, развитие навыков самоанализа и формирование поддерживающей среды в коллективе через эмпатическое взаимодействие.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: эмоциональное состояние (даже «шторм» или «засуха») принимается как факт, не подлежащий критике.

Развитие: возможность эмоционального интеллекта, самоанализа, эмпатического слушания.

Культура: формирование поддерживающей среды, где принято говорить о трудностях и помогать.

Деятельность: переход от индивидуальной к совместной деятельности.

### **Ход практики**

1. Настройка «Метеосводка». Участники выбирают карточку с природным явлением, которое точнее всего описывает их состояние в профессии на этой неделе. Краткое озвучивание по кругу без комментариев остальных.

Работа с ландшафтом. На общем ватмане участники рисуют «ландшафт» - карту своей профессиональной деятельности. Обозначают зоны: «Гора достижений», «Низина рутины», «Река коммуникации».

Каждый приклеивает стикер-облако на ту зону, где сейчас «пасмурно» (сложно), и стикер-солнце туда, где всё получается.

2. Диалог «Разгон туч».

Коллективное обсуждение. Например, «Что может стать теплым ветром для нашей коллеги, у которой сейчас туман в зоне общения с родителями?». Команда предлагает бережные способы поддержки.

3. Завершение «Прогноз на завтра». Каждый участник формулирует одно позитивное действие для себя, которое поможет улучшить его личный «внутренний климат».

Вопросы для обсуждения:

Что чувствуете после выполнения практики?

Что понравилось, а что стоит скорректировать и почему?

Что помогало выполнять задание и что мешало и почему?

Что возьмете с собой в качестве выводов и пользы по завершении упражнения?

Ключевая идея

Педагог — это «экосистема». Чтобы давать тепло детям, он должен уметь распознавать свои внутренние бури и знать, что в коллективе есть «укрытия», где его примут в любую погоду.

### 3 этап Создания поля решений

#### Карточка практики коллективной рефлексии «Как стать сплочённой командой»

*Шехтман И.В., директор  
МКОУ ДПО РЦ*

Продолжительность: 20 минут.

Рекомендуемое число участников: 5-10 человек.

Материалы: флипчарты; маркеры разного цвета; стикеры; бумажные блоки для заметок.

Практика позволяет провести оценку действующих норм и правил взаимодействия в команде, выработать пути их улучшения.

Цель: выработать и принять нормы и правила для повышения эффективности работы команды.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: уважение к мнению каждого и совместный поиск решений.

Развитие: развитие навыков рефлексии и анализа.

Культура: укрепление культуры доверия и открытости.

Деятельность: переход от формальных правил к осозанным договорённостям.

#### Ход практики

Задание для команды: исследовать устоявшиеся нормы и правила взаимодействия в команде, оценить их эффективность и удобство, а также предложить улучшения там, где это необходимо.

1. Индивидуальная работа. Фасилитатор предлагает каждому участнику за 5 минут выписать на стикерах правила и нормы, которые принято соблюдать в команде (например, вежливость, пунктуальность, открытое выражение мнений и т.д.).

2. Классификация и обсуждение. Все стикеры размещаются на флипчарте и классифицируются по типу правил (общие нормы, специфические договоренности и т.д.). Далее команда выбирает самые значимые и обсуждает, насколько эти правила соблюдаются и помогают команде работать эффективно.

3. Голосование и ранжирование. Используя технику голосования (например, стикеры или пометки маркером), команда расставляет акценты на правилах, которые считают самыми важными и нуждающимися в исправлении или сохранении.

4. Генерация новых правил. Команде предоставляется возможность предложить новые правила или обновить старые, чтобы облегчить сотрудничество и улучшить коммуникацию. Нововведения фиксируются на втором флипчарте.

5. Заключение. В конце упражнения принимается решение о внесении изменений в действующую политику команды и назначаются ответственные лица за внедрение новых норм.

Вопросы для обсуждения:

Какие из действующих правил наиболее важны и полезны для команды?

Существуют ли скрытые правила, мешающие эффективной работе?

Какие правила стоит пересмотреть или отменить?

Какие новые правила следовало бы ввести для повышения эффективности взаимодействия?

Ключевая идея

Правильно подобранные и принятые командой нормы и правила играют решающую роль в формировании здоровой атмосферы сотрудничества и способствуют повышению производительности и удовлетворенности участников команды.

Карточка практики коллективной рефлексии  
«Найти - дополнить - улучшить!»

Шехтман И.В., директор  
МКОУ ДПО РЦ

Продолжительность: 15-20 минут.

Рекомендуемое число участников: 5-10 человек.

Материалы: флипчарт; маркеры разного цвета; стикеры; часы для отсчета времени.

Практика позволяет провести анализ и разработать меры по предотвращению стресса и эмоционального выгорания в команде.

Цель: осознание и улучшение существующих мер борьбы со стрессом и профессиональным выгоранием.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: забота о благополучии каждого члена команды.

Развитие: развитие навыков анализа и поиска решений.

Культура: формирование культуры заботы и поддержки.

Деятельность: переход от пассивного реагирования к активному улучшению условий труда.

### Ход практики

#### 1. Игра «Найти».

Участники пишут на стикерах существующие меры противодействия стрессу и выгоранию в команде (психологи, тренинги, отдых и т.д.).

#### 2. Игра «Дополнить».

На флипчарте создаётся два столбца: «Есть» и «Нужно». Текущие меры переносятся в первый столбец, а во второй добавляют отсутствующие или нужные меры.

#### 3. Игра «Улучшить».

Команда придумывает, как улучшить текущие меры и воплотить новые идеи, делая их более эффективными и доступными. Лучшие предложения прикрепляют рядом с соответствующими стикерами.

#### 4. Решение и завершение (3 минуты)

Назначаются ответственные за внедрение двух-трех лучших идей, определяется срок и алгоритм действий.

Вопросы для обсуждения:

Что оказалось самым неожиданным в вашем списке мер?

Какие меры заслуживают особого внимания и быстрого внедрения?

Чему стоит уделить большее внимание в борьбе со стрессом и выгоранием?

Ключевая идея

Игровой подход позволяет быстрее и легче обнаружить слабые места и предложить интересные решения, уменьшая нагрузку и усталость в команде.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Зкспресс-диагностика ресурсов»

*Шехтман И.В., директор  
МКОУ ДПО РЦ*

Продолжительность: 15-20 минут.

Рекомендуемое число участников: 5-10 человек.

Материалы: флипчарт, маркеры разного цвета, секундомер.

Практика будет полезна для быстрой диагностики внутреннего потенциала команды и определение областей для совершенствования.

Цель: осознать собственные сильные стороны и ресурсы, а также выявить пробелы в знаниях и компетенциях.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: принятие уникального вклада каждого сотрудника.

Развитие: стимулирование самосовершенствования и личной вовлечённости.

Культура: установление атмосферы взаимного доверия и поддержки.

Деятельность: содействие обучению и профессиональному росту внутри команды.

### **Ход практики**

Задание для команды: определить доступные внутренние ресурсы команды и обозначить возможные направления развития.

1. Индивидуальное задание. За одну минуту участники перечисляют на стикерах личные качества, компетенции и знания, которыми обладают сами и могут поделиться с коллегами. Записи помещаются на общий флипчарт.

2. Группировка качеств. Вместе обсуждается и группируется перечень компетенций и характеристик сотрудников. Выделяются наиболее востребованные ресурсы.

3. Определение дефицитов. Совместно определяются области, в которых необходимы дополнительные знания или навыки. Составляется карта необходимых ресурсов.

4. План действий. Исходя из результатов диагностики, команда принимает решение о способах восполнения дефицита ресурсов (обучение, наставничество, обмен опытом).

Вопросы для обсуждения:

Какие способности и компетенции оказались ключевыми ресурсами команды?

Где выявлены дефицитные компетенции?

Насколько реально восполнение недостающих ресурсов собственными силами команды?

Какой следующий шаг необходим для начала саморазвития коллектива?

Ключевая идея

Осознание индивидуальных и общих ресурсов помогает эффективнее распределять задачи и развивать команду изнутри, создавая условия для устойчивого профессионального роста.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Мастермайнд»

*Шехтман И.В., директор  
МКОУ ДПО РЦ*

Продолжительность: 20 минут.

Рекомендуемое число участников: 8 – 10 человек.

Материалы: презентация, бумага для флипчарта, бумага для записей, ручки, стикеры, раздаточный материал,

Использование мастермайнда представляет собой встречу профессионалов для обмена опытом, идеями и поддержкой друг друга в решении возникающих задач и проблем.

Цель: организация командного обсуждения для решения самых разных задач.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: активное участие каждого члена команды, учёт уникального опыта и навыков каждого специалиста, равноправие и взаимоуважение участников.

Развитие способности формулировать запрос вместо жалобы, готовность принимать помощь без потери самооценки, навык задавать точные вопросы вместо раздачи готовых ответов.

Культура: способствует укреплению организационной культуры сотрудничества, обмена знаниями и профессионализма.

Деятельность: эффективен для регулярного использования в коллективах и в командах.

### **Ход практики**

1. Презентация кейса. Один из участников в течение 10–15 минут подробно излагает свой рабочий запрос, описывает возникшие трудности, формулирует вопросы и обозначает, какой результат хотел бы получить.

2. Обсуждение и обмен опытом. Каждый из присутствующих делится своими идеями, предложениями и решениями, опираясь на собственный опыт. Каждое выступление длится до 5 минут.

3. Подведение итогов. Участник, представивший кейс, обобщает услышанные советы, формулирует для себя выводы и определяет конкретные шаги для дальнейшей работы.

Переход к следующему кейсу. После завершения обсуждения фокус группы перемещается к следующему участнику, который представляет свою ситуацию.

Периодичность встреч. Оптимальная частота проведения мастермайнд-сессий — 1–2 раза в месяц, что позволяет поддерживать регулярное взаимодействие, отслеживать прогресс и обмениваться новыми идеями. В корпоративной среде встречи могут проходить еженедельно — график определяется внутренними задачами и возможностями команды.

### **Ключевая идея**

Совместное развитие участников через обмен опытом, взаимную поддержку и коллективный поиск решений. В рамках этой практики каждый получает возможность взглянуть на свою ситуацию со стороны, услышать разнообразные мнения и найти новые подходы к профессиональным вызовам. Мастермайнд возвращает ценность другого: твой запрос важен для меня, мой опыт — для тебя.

## Карточка практики коллективной рефлексии Упражнение «Стратегия Уолта Диснея»

Андрюшина О.В., методист  
МКОУ ДПО РЦ

Продолжительность: 60 минут.

Рекомендуемое число участников: 5 – 7 человек.

Материалы: презентация, бумага для флипчарта, бумага для записей, ручки, стикеры, раздаточный материал.

Метод Уолта Диснея — это уникальный подход к решению задач путём разделения процесса на три этапа: фантазирование, анализ и критика. Такой алгоритм позволяет всесторонне изучить проблему и прийти к оптимальным решениям.

Цель: научиться моделировать разные роли (мечтатель, реалист, критик) для поиска решений.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: креативность и новаторство, рационализм и обоснованность принимаемых решений.

Развитие: упражнение развивает навыки комплексного анализа, активизирует воображение и способствует профессиональному росту.

Культура: формирование культуры гибкости, открытого мышления и внимательности к деталям.

Деятельность: участники делятся на три подгруппы, каждая получает свою роль. Возможно проведение в несколько циклов со сменой ролей.

### Ход практики

1. Выбор задачи (кейса). Группа выбирает задачу или проблему, которую нужно решить.

2. Определение ролей. Участники делятся на три группы: «мечтатели», «реалисты», «критики».

3. Работа в ролях.

Мечтатели: генераторы идей. Их задача — предложить смелые, неограниченные никакими рамками идеи, даже абсурдные.

Реалисты: проверяют идеи мечтателей на практичность. Их задача — оценить ресурсы, затраты, возможности реализации.

Критики: находят слабые места и риски. Их задача — подвергнуть сомнению идеи и выявить возможные проблемы.

4. Генерация и фильтрация идей. Каждая группа по очереди выступает со своими идеями, комментариями и сомнениями. В итоге выбирается самая интересная и реальная идея.

5. Представление лучшей идеи. Группы представляют свою финальную версию идеи, подкреплённую аргументами.

6. Обсуждение:

Какие идеи получились в результате применения метода?

Что нового узнали о подходе?

Какие преимущества увидели в отдельном моделировании ролей?

Метод Уолта Диснея помогает подойти к решению задач комплексно, добиваясь баланса между креативностью, практичностью и критическим анализом.

Вопросы для обсуждения:

Какая из трех ролей оказалась для вас наиболее привычной и комфортной?

А какая — самой непривычной и сложной? О чем это говорит?

Можно ли применять эту стратегию в одиночку, без разделения на группы?

Какие риски возникают, если в команде нет сильного «реалиста»? А если нет «критика»?

Какие задачи в вашей профессиональной практике вы хотели бы проработать этим методом?

Как часто нужно применять эту стратегию, чтобы она стала привычным способом командного мышления?

Ключевая идея

Комбинируя творчество, рациональность и критическое мышление, метод Уолта Диснея становится мощным инструментом для поиска оригинальных и «работающих» решений.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Кораблики возможностей»

*Кулахмедова И. М., педагог-психолог  
Рузова С. П., воспитатель  
МБУ детский сад № 196 «Маячок»*

Продолжительность: 30–40 минут.

Рекомендуемое число участников: 6–20 человек.

Материалы: презентация, бумага для флипчарта (листы А3), бумага для записей, ручки, стикеры, раздаточный материал, ножницы, ватман А1 с изображением моря, клей.

Практика предназначена для визуализация командных трудностей («острова проблем») и ресурсов для их преодоления («кораблики возможностей»). Совместное создание метафорической карты поддержки, где каждый ресурс представлен как средство, помогающее коллективу «держаться на плаву» в сложных ситуациях.

Цель: формирование культуры открытого и поддерживающего общения в коллективе, развитие навыков совместного поиска решений и укрепление командной сплочённости.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: открытость, забота, взаимная поддержка, командная работа, признание ценности каждого.

Развитие: развитие навыков рефлексии, совместного поиска решений, эмоционального интеллекта и умения видеть ресурсы в себе и коллегах.

Культура: формирование культуры доверия, где можно открыто говорить о трудностях и получать поддержку, а также культуры взаимопомощи и признания вклада каждого.

Деятельность: творческая работа в группах (рисование, вырезание, написание), совместное обсуждение, презентация результатов, рефлексия.

### Ход практики

1. «Острова проблем». Психологический комфорт в детском саду — это не только про детей. Это прежде всего про нас, взрослых, про нашу команду, про умение быть рядом. Сейчас мы вместе попробуем создать такую культуру общения: открыто, честно и с заботой. Обратите внимание на листы на ваших столах (лист формата А3). Нарисуйте остров. Это будет «Остров проблем». На нём изобразите все трудности, с которыми сталкивается ваш коллектив в работе. Здесь могут быть: нехватка времени, конфликты, давление, непонимание с администрацией, усталость, рутинность и т. д. Каждую проблему изобразите в виде камня, острого утёса или болота или что-то другое. Теперь вырежьте ваш остров.

2. «Кораблики возможностей». Сейчас, когда вы определились с самыми важными проблемами, для каждой из них всем вместе (в команде) необходимо найти решение или ресурс: что-то, что помогает или может помочь в данной ситуации держаться на плаву. Запишите эти решения на корабликах. Это может быть какое-то слово или фраза, какой-то поступок. У одной проблемы может быть несколько корабликов/решений.

3. «Место в океане». Пришло время поместить ваши острова в океан.

На общем столе лежит ватман (лист А1) с фоновым изображением моря. На нем размещаются все острова, созданные командами.

«А сейчас давайте запустим в океан ваши кораблики — «Кораблики возможностей». Они не разобьют камни и не разрушат горы... Но помогают нам не тонуть, держаться на плаву — плыть в лодке с ресурсами. Разместите их вокруг вашего острова — пусть они везут поддержку».

На ватман каждая команда приклеивает свои кораблики.

«Посмотрите на ваши острова. Вокруг них — целый флот. Эти кораблики — это вы: ваша доброта, опыт, умение поддержать друг друга. Проблемы никуда не делась. Но теперь вы смогли увидеть: вы не одиноки в бурях. Каждый из вас — капитан маленького, но сильного корабля. Очень важно помнить об этом каждый день».

4. Рефлексия, обсуждение:

Что я сегодня открыла для себя о себе?

Что хочется изменить?

Что я беру с собой из этой встречи?

Кому и за что я сегодня благодарна?

Ключевая идея

Даже если проблемы остаются на месте («острова»), наличие общих ресурсов и взаимной поддержки («флот корабликов») позволяет коллективу не «тонуть», а эффективно справляться с трудностями и сохранять командный дух.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Вместе мы построим дом!»

*Камалева И. И., педагог-психолог  
МБУ детский сад № 128 «Гвоздичка»*

Продолжительность: 20–30 минут.

Число участников: 6–20 человек.

Материалы: цветные «кирпичики» (бумажные заготовки), большой лист ватмана с контуром дома, клей, маркеры, стикеры в форме облаков, бумага для записей.

Упражнение позволяет создать метафорический «Дома команды» через совместное строительство из «кирпичиков» — символических вкладов каждого участника. Практика включает визуализацию факторов, влияющих на атмосферу в коллективе («погода в доме»), и знакомство с коллегами через творческое задание.

Цель: укрепить командный дух, повысить уровень доверия и взаимопонимания, визуализировать ценности и факторы, формирующие благоприятную рабочую атмосферу.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: доверие, взаимопонимание, уважение, поддержка, командная сплочённость.

Развитие: развитие навыков рефлексии, эмпатии, невербальной коммуникации и умения видеть ценность в каждом члене коллектива.

Культура: формирование культуры открытости, взаимного интереса и поддержки, где каждый чувствует себя важной частью единого целого.

Деятельность: творческая работа (рисование, написание), совместное конструирование, презентация, рефлексия.

### Ход практики

1. «Строим дом!». Участникам предлагается:

- выбрать «кирпичик» любого цвета из предложенных;
- на кирпичике написать ответ на вопрос: «От чего зависит погода в доме?»;
- приклеить кирпичик на общий контур дома;
- провести небольшую рефлексию: озвучить свои ответы и выложить их на «облачках», которые также приклеиваются к общему дому.

2. «Заселяем наш дом!». Теперь, когда дом построен, необходимо его «заселить». Участники тайно выбирают партнёра по работе. Задача — как можно точнее изобразить портрет партнёра, узнать и написать его интересы, увлечения и характер, а также какую помощь он оказывал в течение года. Получившийся портрет приклеивается возле своего кирпичика.

3. «Самые лучшие соседи». Ведущий предлагает всем вместе угадать по описанию, кто изображён на портрете. Правильный ответ (ФИО педагога) записывается под портретом.

4. Подведение итогов.

Что сегодня было самым ценным?

Кому хотите сказать спасибо?

Что поняли про коллектив и команду?

Ключевая идея

Совместное строительство метафорического дома наглядно демонстрирует, что атмосфера в коллективе («погода в доме») складывается из уникальных вкладов каждого. А творческое знакомство с коллегами («заселение дома соседями») укрепляет личные связи и формирует культуру взаимной поддержки и признания.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Уровень доверия»

*Афанасьева Л. М., директор,  
Якутина В. В., учитель биологии,  
Вавилова О.С., педагог-психолог  
МБУ «Школа №1»*

Продолжительность: 15–20 минут.

Рекомендуемое число участников: 8–16 человек.

Материалы: не требуются.

Практика направлена на визуализацию уровня доверия в коллективе с помощью простого невербального действия: участники по команде одновременно показывают степень своего доверия к команде на пальцах (от 1 до 10), после чего следует обмен мнениями.

Цель: создать условия для открытого диалога о доверии в коллективе, выявить зоны психологического комфорта и трудностей, а также определить направления для улучшения командного взаимодействия.

Критерии человекоцентричности:

Практика основана на уважении к личному опыту каждого, праве не делиться информацией и создании безопасной атмосферы для честной обратной связи.

Ценности: открытость, доверие, взаимное уважение, право на собственное мнение.

Развитие: развитие навыков самоанализа, предоставления и получения обратной связи, а также ведения групповой дискуссии на чувствительную тему.

Культура: формирование культуры честного диалога и признания того, что доверие — это ценность, которую можно и нужно обсуждать.

Деятельность: невербальная диагностика, групповое обсуждение, рефлексия.

### Ход практики

1. Визуализация доверия. Участники встают в круг, закрывают глаза. Им предлагается подумать об уровне доверия к коллективу и показать на пальцах число от 1 до 10, где 1 — минимальное доверие, а 10 — максимальное.

2. Синхронное открытие. По команде ведущего все одновременно открывают глаза и показывают пальцы. Ведущий фиксирует спектр ответов группы.

3. Обмен мнениями. Далее участники по кругу (начиная с тех, кто поставил наименьший балл, по возрастанию) делятся своим мнением. Обсуждаются вопросы: что нравится в коллективе, какие есть трудности, что хотелось бы изменить. Участие в обсуждении добровольное.

Вопросы для обсуждения:

Что вы чувствовали в момент, когда показывали свой балл?

Что именно вам нравится в работе нашего коллектива?

Какие трудности в общении или взаимодействии вы замечаете?

Что, по вашему мнению, могло бы повысить уровень доверия и комфорта в команде?

Ключевая идея

Доверие — это измеримый ресурс команды. Открытое признание разного уровня доверия и его причин позволяет коллективу увидеть точки роста и совместно наметить шаги для создания более безопасной и поддерживающей рабочей среды.

## 4 этап Принятие решений

### Карточка практики коллективной рефлексии «Помощь и поддержка»

*Шехтман И.В., директор  
МКОУ ДПО РЦ*

Продолжительность: 15-20 минут.

Рекомендуемое число участников: 5-10 человек.

Материалы: стикеры, флипчарт, маркеры разных цветов.

Практика направлена на анализ опыта оказания эмоциональной поддержки в команде и выявления препятствий для оказания эффективной помощи.

Цель: улучшить качество взаимопомощи в команде путём осознания проблем и выработки способов их устранения.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: признание важности и уникальности каждого члена команды.

Развитие: повышение самооценки и уверенности в обращениях за помощью.

Культура: создание условий для открытого выражения нуждаемости и поддержки.

Деятельность: переход от изолированного переживания к активному взаимодействию и поддержке друг друга.

#### Ход практики

1. Разминка. Каждый участник записывает на стикере случай, когда помощь была оказана успешно и неэффективно. Важно описать обстоятельства, эмоции и последствия обоих случаев.

Задание для команды для анализа опыта: «Проанализировать опыт обращения за поддержкой и оказания помощи, выявить трудности и барьеры, предложить способы их преодоления».

2. Участники озвучивают случаи успеха и неудач, отмечают общие тенденции и выявленные трудности (нехватка ресурсов, страх показаться неумелым, непонимание запросов). Общие выводы фиксируются на флипчарте.

3. Формулировка рекомендаций. Команда вырабатывает рекомендации по улучшению процесса предоставления и принятия помощи (разделение обязанностей, регулярная обратная связь, обучение новым инструментам). Предложения заносят на отдельные стикеры и группируют по категориям (правила, инструменты, организация).

4. Принятие решений. Голосованием выбираются две-три ключевые инициативы для немедленного внедрения. Принимается общее соглашение или назначаются ответственные за реализацию предложений и сроки исполнения.

Вопросы для обсуждения:

Какие чувства возникают при обращении за помощью?

Какие препятствия мешают оказать качественную поддержку коллегам?

Почему важно уметь обращаться за помощью и получать её правильно?

Что изменится в вашей повседневной практике благодаря рекомендациям группы?

Ключевая идея

Эффективная взаимопомощь начинается с понимания собственных потребностей и готовности обратиться за поддержкой. Создание безопасной и доверительной атмосферы способствует росту сплочённости и продуктивности команды.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Соглашение о взаимоотношениях»

Шехтман И.В., директор  
МКОУ ДПО РЦ

Продолжительность: 40 минут.

Рекомендуемое число участников: 5-10 человек.

Материалы: флипчарт, лист ватмана, бумага для записей, ручки, фломастеры, цветные карандаши, стикеры.

Практика направлена на совместную разработку командой документа, который устанавливает общие принципы и нормы взаимодействия, способствующие развитию доверия и эффективности работы. Практика строится на индивидуальной рефлексии, групповой работе и общем согласовании правил.

Цель: создать основу для психологической безопасности и доверия в команде, превратив абстрактные ценности в конкретные договорённости о взаимодействии.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: доверие, уважение, открытость, ответственность и справедливость как основа взаимодействия.

Развитие: содействие переходу команды от формально-ролевого взаимодействия к ценностно-ориентированному сотрудничеству.

Культура: формируется культура традиции взаимоуважения и взаимопомощи.

Деятельность: фасилитация процесса с опорой на ключевые вопросы.

### Ход практики

1. Создание доверительной атмосферы. Ведущий раскрывает смысл и ценность техники, задаёт тон открытости и равноправного участия. Участники последовательно отвечают на четыре ключевых вопроса:

Какие эмоции мы хотим испытывать на рабочем месте?

Что мы можем сделать, чтобы испытывать эти эмоции каждый день?

Какие эмоции мы НЕ хотим испытывать?

Как мы будем справляться с некомфортными эмоциями и конфликтами?

Формат: индивидуальная рефлексия → работа в малых группах → общий круг.

2. Создание документа. Собранные идеи группируются по смысловым блокам и фиксируются на листе ватмана:

Этические нормы поведения и общения.

Способы разрешения конфликтов.

Механизмы предупреждения нежелательного поведения.

Порядок обращения за помощью и разрешением проблем.

Формулируются лаконичные и ясные положения соглашения.

3. Принятие решения. Участники знакомятся с итоговым текстом, вносят последние корректировки. Принимают соглашение консенсусом (или открытым голосованием). Проводится символическое подписание документа. Соглашение размещается на видном месте. Определяется порядок его корректировки и обновления. Обсуждается, как будет проходить знакомство с документом новых членов команды.

Вопросы для обсуждения:

Что делать, если отдельные члены команды формально подписывают соглашение, но фактически его не соблюдают?

Как соглашение о взаимоотношениях связано с результативностью и эффективностью команды?

Есть ли здесь прямая зависимость?

Что важнее в этой технике — процесс совместной выработки правил или сам итоговый документ?

Ключевая идея

Соглашение о взаимоотношениях превращает абстрактное «мы — команда» в живой договор коллективного самоопределения. Это не просто список правил, а совместно созданный образ желаемого будущего, где ценности, эмоции и ответственность каждого становятся основой для психологической безопасности, доверия и подлинной командной синергии.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Мировое кафе»

*Шехтман И.В., директор  
МКОУ ДПО РЦ*

Продолжительность: 45 минут.

Рекомендуемое число участников: 6 - 7 человек.

Материалы: презентация, флипчарт, бумага для флипчарта, бумага для записей, ручки, стикеры.

Технология «Мировое кафе» направлена на формирование открытой и доверительной атмосферы для обмена мнениями, идеями и информацией в рамках группового обсуждения. Метод помогает участникам выявить общие потребности и выработать конструктивные решения, соответствующие целям всей команды.

Цель: создание условий для эффективного сотрудничества и принятия согласованных решений посредством участия каждого члена команды в свободном диалоге и совместном поиске путей улучшения рабочего процесса.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: открытость и честность в отношениях, толерантность и уважение к мнению коллег и стремление к поиску оптимальных решений совместно с командой.

Развитие: участие в дискуссии развивает способность вести открытый диалог, критически мыслить и принимать взвешенные решения, повышая коммуникативные компетенции и навыки совместной работы.

Культура: создание спокойной и располагающей атмосферы общения, где исключены конфликты и доминирование отдельных участников, что формирует культуру взаимного уважения и доверия.

Деятельность: пространство организовано как «кафе»: 4–6 столов, на каждом — флипчарт или большой лист бумаги, маркеры, стикеры. У каждого стола есть «хозяин» (модератор), который остается на месте и фиксирует идеи. Участники перемещаются между столами каждые 20–30 минут. Итогом становится «скатерть идей» — визуализированный массив решений, который затем презентуется и обсуждается всей группой.

### **Ход практики**

1. Фасилитатор формулирует центральный вопрос сессии — он должен быть открытым, вдохновляющим и допускать множество ответов (например: «Как добиться более эффективного взаимодействия внутри команды?»). Готовятся столы, материалы, назначаются «хозяева» (наиболее компетентные в теме или просто мотивированные участники). Участники делятся на группы по числу столов. Фасилитатор объясняет правила: «хозяева» остаются, гости путешествуют; задача — не критиковать, а дополнять; фиксируется каждая мысль. Задается тайминг раундов. Важно снять напряжение: «Здесь нет неправильных ответов, есть только интересные гипотезы».

2. Группы работают за своими столами. «Хозяин» фиксирует все идеи на большом листе (можно использовать схемы, рисунки, ключевые слова). Задача — не успеть обсудить всё, а создать «почву» для следующих раундов. Фасилитатор следит за временем, подбадривает, напоминает про визуализацию.

3. Участники (кроме «хозяев») переходят к новым столам. «Хозяин» встречает новую группу кратким резюме: «Мы тут обсуждали то-то, родилась такая идея, а вот это место пока не проработано». Новые участники дополняют, развивают, спорят.

4. Участники возвращаются к своим первоначальным столам. Задача «хозяина» вместе с «вернувшейся командой» — систематизировать весь собранный материал: выделить ключевые идеи, сгруппировать их, подготовить краткую презентацию. Форма презентации — свободная (рассказ, схема, коллаж, даже сценка). «Хозяева столов» представляют итоговые наработки всей группе. После каждой презентации — короткие уточняющие вопросы.

5. Осуждение: «Что общего в решениях разных столов? Где возникли противоречия? Какие идеи стали неожиданными? Что забираем в работу прямо сейчас?»

6. Итоговая рефлексия: участники по кругу (или на стикерах) делятся своим опытом участия. Что дал этот формат? Что было трудно? Какое открытие сделали? Фасилитатор благодарит, фиксирует «точки роста» для будущих сессий.

Использование технологии «Мировое кафе» позволяет членам команды раскрыть потенциал совместного творчества, расширить горизонты восприятия рабочих задач и наладить эффективное сотрудничество внутри команды. Главное преимущество метода заключается в создании комфортной среды для свободного выражения мыслей и открытых дискуссий, способствующих принятию качественных решений.

Вопросы для обсуждения:

Какие особенности работы на каждом из пяти этапов оказались наиболее значимы для достижения успешных результатов?

Были ли трудности при распределении участников на группы и назначении «хозяев столов», и как их можно устранить?

Какие уроки извлекли из своего опыта в ходе перемещения между столами и обмена идеями?

Какие яркие идеи были выдвинуты на стадии сбора итогов, и почему именно они привлекли внимание?

Какие плюсы и минусы вы заметили в применении техники «Мировое кафе»?

Есть ли рекомендации по улучшению работы в данной технике для будущего использования?

Ключевая идея

Для эффективной командной работы важно обеспечить условия для свободного обмена мыслями и искреннего диалога, уважительного отношения к мнению каждого и способности выслушивать разные точки зрения. Именно такая среда стимулирует творческий процесс и открывает путь к качественным решениям.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Замороженный лес»

Шехтман И.В., директор  
МКОУ ДПО РЦ

Продолжительность: 1 час 10 минут.

Рекомендуемое число участников: 4 – 6 человек в каждой команде, 3 – 4 команды.

Материалы: презентация, бумага для флипчарта, бумага для записей, ручки, стикеры, раздаточный материал.

Игра представляет путешествие в мир проблем, олицетворяющих трудности, с которыми сталкиваются образовательные учреждения. Через игровую форму создаются условия для исследования внутренних конфликтов и нахождения способов их разрешения.

Цель: помочь управленческим командам образовательного учреждения распознать и решить внутренние проблемы, препятствующие эффективному взаимодействию и развитию организации.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: важность общения и партнёрского взаимодействия, необходимость ориентации на общие цели и ценности, преодоление недоверия и замкнутости.

Развитие: упражнение способствует развитию навыков анализа ситуации, конструктивного общения и командной работы.

Культура: создаёт обстановку взаимопонимания и поддержки, демонстрируя ценность заботы о коллективе и совместной деятельности.

Деятельность: подходит для тренингов по командообразованию, развитию управленческих навыков и построению гармоничной рабочей среды.

### Ход практики

#### 1. Введение в тему.

«Вы - участники научной экспедиции, исследующие таинственное явление, получившее название «Замороженный лес». Лес появился внезапно посреди теплого климата и продолжает медленно расти, угрожая поглощать всё большую территорию. Внутри леса царит тишина и холод, отсутствуют животные и птицы, растения выглядят окаменевшими, словно замерзли изнутри. Эксперты предполагают, что причина связана с внутренними проблемами самого леса, такими как потеря доверия, нарушение коммуникации и утрата общих целей. Задача — изучить феномен и предложить пути решения».

#### 2. Предварительный анализ:

Исследовательская группа выделяет три вероятные причины появления Замороженного леса:

- 1) Деревья перестали доверять друг другу и прекратили обмен ресурсами.
- 2) Отсутствие единой системы ценностей привело к отсутствию взаимопомощи и общего смысла существования.
- 3) Нарушение коммуникации и неспособность слышать друг друга стали причиной отчуждения и обособленности растений.

#### 3. Порядок проведения игры:

Фасилитатор делит участников на три группы. Каждая группа занимается решением одной из указанных проблем.

#### 4. Ход игры.

##### 1) Вступительная часть.

Ведущий рассказывает предысторию и ставит перед группами задачи. Важно подчеркнуть серьёзность проблемы и необходимость объединения усилий для спасения леса.

Выполнение заданий (по сюжетам).

Всего предусмотрено пять сюжетных линий, каждая из которых предназначена для проработки отдельной проблемы. Ниже приведены сценарии и задания по каждому сюжету.

##### 2) Сюжет первый «В белом плену».

Задание. Создайте рисунок, который будет отражать эмоциональное состояние деревьев в замороженном лесу.

- Создание рисунка - 5 мин..
- Представление рисунка -1 минута на команду.
- Ответы на вопросы - до 3 минут.

3) Сюжет второй «Всё замело».

Задание. Определите признаки, по которым можно понять, что ситуация требует немедленного вмешательства.

- Мозговой штурм - 5 мин.
- Представление результатов - 1 мин.
- Ответы на вопросы - до 3 минут.

4) Сюжет третий «Всё замерло».

Задание. Определите причину появления такой ситуации и предположите, как давно это началось.

- Мозговой штурм - 5 мин.
- Представление результатов - 1 мин.
- Ответы на вопросы - до 3 минут.

5) Сюжет четвёртый «За гранью».

Задание. Создайте рисунок, изображающий эмоциональное состояние здоровых деревьев, расположенных рядом с границей замороженного леса.

- Создание рисунка - 5 мин.
- Представление рисунка - 1 мин.
- Ответы на вопросы - до 3 минут.

6) Сюжет пятый «Ожидаемое — желаемое».

Задание. Разработайте меры и стратегии, которые позволят разрешить ситуацию и удовлетворить потребности всех сторон.

- Мозговой штурм - 5 мин.
- Представление результатов - 1 мин.
- Ответы на вопросы - до 3 минут.

5. Обобщение и синтез результатов.

По окончании игровых фаз фасилитатор приглашает представителей каждой группы поделиться выводами и рекомендациями. Происходит обсуждение найденных решений и путей исправления ситуации.

Какие основные проблемы коммуникации выявились в вашей команде во время игры?

Как можно внедрить общие ценности и цели в практику управления образовательной организацией?

Какие шаги помогут восстановить доверие среди членов управленческой команды? И др.

6. Выводы и рефлексия.

Участникам предлагается самостоятельно сделать выводы о важности доверительных отношений, установления общих целей и выстраивания эффективной коммуникации.

По итогам игры оценивается активность участников, степень проработанности выводов и реалистичность предложенных решений. Особое внимание уделяется уровню вовлечения всех членов команды и наличию общих подходов к решению задач.

Вопросы для обсуждения:

Какие эмоции у вас вызвал образ «замороженного леса»?

Почему деревья перестают делиться ресурсами? Что происходит в коллективе, когда сотрудники перестают помогать друг другу?

Кто в реальной организации может стать «лесником» — человеком или группой, отвечающей за климат и «температуру» отношений?

Что в нашей организации уже работает как «система размораживания»?

Какие три шага мы можем сделать уже в ближайшую неделю, чтобы в нашем «лесу» стало теплее?

Ключевая идея

Преодолевая метафорические препятствия, члены команды учатся справляться с настоящими проблемами, устанавливая прочные связи и принимая эффективные решения.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Детективное агентство»

*Куклова Н.Б., заместитель заведующего по ВМР,  
Сабанова Е. В., педагог-психолог  
МАОУ детский сад № 27 «Лесовичок»*

Продолжительность: 20 минут.

Рекомендуемое число участников: 3 группы по 4-5 человек.

Материалы: листы бумаги, карандаши, фломастеры, салфетки.

Упражнение помогает членам команды развить навыки расследования конфликтной ситуации для выработки дальнейших шагов их предотвращения и разрешения.

Цель: помочь снять напряжение, выявить командные роли, адаптировать новых членов команды, повысить их вовлеченность в общие цели и командные ценности.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: осознанный выбор деятельности и ответственности.

Развитие: осознание сильных сторон и возможностей роста.

Культура: открытая коммуникация и сотрудничество.

Деятельность: понимание сотрудниками цели своей работы, общекомандных ценностей.

### Ход практики

Анализ опыта: коллектив делится на три группы - три детективных агентства. Каждое детективное агентство получает задание расследовать конфликтную ситуацию - «преступление».

1. Постановка задачи. Задание для команд:

Коллектив не принимает нового сотрудника.

Коллектив не имеет общих ценностей.

Коллектив не может выполнить в срок общий проект.

Каждой группе необходимо найти улики данного «преступления» (определение лиц причастных к делу), причины (опрос свидетелей, выяснение мотивов), решение (выход из данной ситуации).

2. Групповая работа. Группа в ходе расследования проводит анализ фактов и ситуаций («улик»), исследует доказательства (проводит «допросы», экспертизу, изучает документы).

3. Мини-презентация: Группы презентуют свою работу. Детективы представляют улики данного «преступления» (определение лиц причастных к делу), причины (опрос свидетелей, выяснение мотивов), решение (выход из данной конфликтной ситуации).

4. Завершение. В конце расследования обсуждаются результаты работы каждой группы, делаются выводы.

С ведущим обсуждается, насколько правильно каждая детективная группа нашла выход из сложившейся ситуации, разрешила конфликт - «преступление». Какие основные проблемы коммуникации выявились в команде во время игры? Какие шаги помогут восстановить/ повысить доверие в команде?

### Ключевая идея

Использование игровой метафоры «детективного расследования» позволяет безопасно и безоценочно проанализировать реальные трудности коллектива. Переводя конфликты в формат «расследования», участники получают возможность взглянуть на привычные проблемы со стороны, выявить скрытые причины и совместно выработать решения, что укрепляет доверие и способствует формированию культуры открытого диалога.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Колесо успеха»

*Кайданович С. М., методист;  
Казакова Е. А., педагог-психолог;  
Наумова О. К., учитель-логопед*

*МБОУ «Гимназия № 9»*

*Структурное подразделение Детский сад*

Продолжительность: 30-40 минут.

Рекомендуемое число участников: 15-20 человек.

Материалы: бумага, шаблон колеса, ручки, карандаши или фломастеры.

Практика предназначена для составления общекомандного списка компетенций педагогов как источника успеха развития команды в целом.

Правила работы: активное участие, все идеи хороши, говорим по одному, не боимся ошибаться, одна идея – одна карта и т.п.

Цель: спроектировать траекторию развития каждого и развития команды в целом.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: признание уникальности каждого.

Развитие: осознание сильных сторон и возможностей роста.

Культура: укрепление командного духа и доверия.

Деятельность: переход от индивидуальной деятельности к совместному принятию решений.

### **Ход практики**

1. Погружение в тему через использование метафорических карт (колода МАК «Ветер перемен»). Участникам предлагается рассмотреть различные изображения на тематически подобранных картах и выбрать одну в качестве ответа на вопрос: «Какой он – идеальный педагог?». Участники в течение 1-2 минут рассматривают карты, делают выбор и затем в свободном порядке высказывают свое видение остальной группе.

2. Открытый сбор идей. Участникам предлагается провести открытый сбор идей с помощью модерационных карт по вопросу: «Что необходимо для, того, чтобы стать успешным?». Педагоги фиксируют на карточках свои ответы на вопрос, соблюдая правило: одна карта – один ответ.

3. Кластеризация и выбор ключевых компетенций. Все ответы участников собираются на общем поле, повторяющиеся и схожие ответы группируются. Далее группа дает лаконичные названия получившимся кластерам ответов. Затем фасилитатор организует голосование с помощью меток, где каждый участник может выбрать 4 наиболее важных, на его взгляд, компетенции. Простым подсчетом меток определяется 6 ключевых компетенций для дальнейшей проработки.

4. Колесо успеха. В начале этого этапа фасилитатор дает группе общее представление об инструменте, объясняет план работы по нему. Далее группа распределяет выбранные компетенции на подготовленном шаблоне в виде круга с восьмью секторами. Каждый сектор имеет шкалу от 1 до 10. В формате работы в подгруппах по конкретным компетенциям участники формулируют на модерационных картах ответ на вопрос: «Как мы поймем, что эта компетенция проявлена на 10 баллов?». Тут может применяться любой фасилитационный способ сбора идей, например – поток идей. Все ответы на картах выклеиваются в сектора «Колеса успеха» по компетенциям.

5. Самоанализ. Участники проводят индивидуальное оценивание компетенций по шкале на собственном «Колесе успеха». Заранее необходимо подготовить на каждого участника шаблон в формате листа А4. Каждый участник сам отвечает по каждой компетенции на вопрос «Если на 10 баллов эта компетенция проявлена так, как описала группа, то насколько баллов от 1 до 10 она проявлена лично у меня на данный момент?».

6. Генерация решений. Проведение мозгового штурма по вопросу: «Что мы можем предпринять, чтобы развить каждую компетенцию до 10 баллов?» позволяет создать большое меню

для выбора проектов, литературы, тренингов или курсов, личных задач по развитию каждой компетенции.

7. Завершение сессии. На данном этапе подводятся итоги работы группы, фокусируется внимание группы на их действиях после сессии. Стоит поблагодарить участников за работу, получить обратную связь.

#### Ключевая идея

Совместное формирование и визуализация образа «идеального специалиста» через групповой диалог, самоанализ и выработку конкретных шагов для профессионального роста.

Использование метафорических карт, открытого сбора идей и кластеризации позволяет каждому участнику внести свой вклад в создание общего видения ключевых компетенций. Инструмент «Колесо успеха» помогает объективно оценить текущий уровень развития этих компетенций и определить приоритетные зоны роста.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Рыбий скелет»

*Перунова И. В., педагог-психолог  
МАОУ детский сад № 79 «Гусельки»*

Продолжительность: 15-20 минут.

Материалы: доска, маркеры.

Практика позволяет проанализировать причины успеха/ неуспеха команды для повышения эффективности.

Цель: повышение результативности, улучшение способности к решению поставленных задач, продуктивное объединение для достижения общих целей.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: каждый человек обладает уникальным набором навыков и опыта, внося неповторимый вклад в общее дело.

Развитие: понимание собственных ресурсов и точек роста.

Культура: укрепление взаимосвязей внутри коллектива, повышение вовлеченности каждого члена команды и оптимизация работы.

Деятельность: совместная деятельность.

### **Ход практики**

1. Подготовка. На доске изображают диаграмму в виде рыбы. Голова рыбы указывает на основную тему (например, «Эффективность нашей команды» или «Успех проекта X»). От хребта отходят крупные «кости» — ключевые категории факторов (например, «Коммуникация», «Ресурсы», «Процессы», «Люди», «Внешние условия»).

2. Мозговой штурм. Команда проводит мозговой штурм, выявляя возможные причины успехов и неудач. Каждая идея записывается на стикере и размещается вдоль соответствующей «кости» диаграммы.

3. Анализ и приоритизация. Группа обсуждает полученные результаты, выделяет наиболее значимые причины и факторы, определяет приоритеты для дальнейшей работы.

4. Разработка плана действий. На основе обсуждения команда формулирует конкретные шаги: что нужно сделать для устранения негативных причин и усиления положительных факторов. План фиксируется на отдельном листе.

Вопросы для обсуждения:

Что было полезным и удивительным?

Как полученные знания меняют ваше представление о командной работе?

Ключевая идея

Системный визуальный анализ причин успехов и трудностей позволяет команде не просто обозначить проблемы, но и увидеть их взаимосвязи, определить приоритеты и совместно разработать конкретный план действий для повышения эффективности.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Копилка мудрости»

*Никитина И. С., заместитель заведующего по ВМР,  
Кутузова Л. А., педагог-психолог  
МБУ детский сад № 147 «Сосенка»*

Продолжительность: 45–50 минут.

Рекомендуемое число участников: 9–18 человек (3 мини-группы по 3–6 человек).

Материалы: стикеры, ручки, ватман, фломастеры, бумажные «лучики», клей или скотч.

Данная практика комплексная сессия по обмену практическим опытом и совместному планированию улучшений. Практика состоит из трёх этапов: сбор идей для внедрения («Копилка мудрости»), анализ барьеров и ресурсов («Камни и крылья») и эмоциональное завершение с фиксацией личных ожиданий («Свет маяка»).

Цель: создание общего банка практических идей, выявление трудностей и ресурсов команды, а также формирование позитивного эмоционального настроя и чувства единства.

Критерии человекоцентричности

Практика основана на ценности опыта каждого участника, создании безопасной атмосферы для генерации идей и признании важности эмоционального состояния команды.

### Ход практики

1. «Копилка мудрости». Участники делятся на 3 мини-группы. Каждая группа получает свой блок проекта:

Группа «Утро»: ритуалы приветствия и работа с родителями.

Группа «День»: игровые технологии (например, «Бусоград», «Вязаная графика», песок).

Группа «Вечер»: релаксация («Сказки на подушках», ритуалы прощания).

Задание: методом мозгового штурма на стикерах ответить на вопрос: «Что из предложенных технологий мы можем внедрить уже с понедельника?». Фасилитатор подчёркивает: «Ваш опыт бесценен, выбирайте то, что откликается вашему сердцу».

2. Анализ текущей ситуации «Камни и крылья». На ватмане рисуется Гора. У её подножия размещаются «Камни» (барьеры). Над горой — «Крылья» (ресурсы: поддержка психолога, творчество педагогов, готовые сценарии).

Задание: обсудить, как превратить «камни» в «ступеньки».

3. Завершение и рефлексия «Свет маяка». Каждый участник берёт бумажный лучик и пишет на нём одно слово — своё ощущение от предстоящего проекта (например: «Надежда», «Интерес», «Уверенность»). Лучики приклеиваются к нарисованному солнцу на плакате.

Вопросы для обсуждения:

Какая идея из нашей «копилки» кажется вам самой реалистичной для быстрого внедрения?

Какой «камень» было сложнее всего превратить в «ступеньку»?

Что нового вы сегодня узнали о ресурсах нашей команды?

Ключевая идея

Совместный опыт команды — это самый ценный ресурс для развития. Открыто обсуждая трудности («камни») и находя для них решения за счёт общих ресурсов («крылья»), коллектив не просто создаёт план действий, но и укрепляет веру в свои силы, превращая индивидуальные озарения в общую «копилку мудрости» для достижения общей цели.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Вся наша жизнь – игра!»

Терентьева Т.В., методист  
МКОУ ДПО РЦ

Продолжительность: 20 минут.

Рекомендуемое число участников: 15–20 человек (3–4 группы по 5 человек).

Материалы: стикеры разных цветов (например, зелёные для «козырей», жёлтые для «зон роста»), ручки, листы А3, флипчарт, маркеры, доска или стена для итоговой фиксации.

Практика позволяет провести анализ и визуализацию сильных сторон и зон роста команды через метафору карточной колоды. Участники сначала определяют свои индивидуальные «карты» (профессиональные качества), а затем в группах собирают общий «пасьянс», выявляя синергию, взаимодополняемость и скрытые ресурсы коллектива.

Цель: повысить осознанность командных ресурсов, развить культуру взаимной поддержки и сформировать понимание, как сильные стороны одних участников могут компенсировать зоны роста других.

Критерии человекоцентричности:

Практика создаёт безопасное пространство для самоанализа и открытого диалога о профессиональных качествах. Акцент делается не на слабостях как недостатках, а на «зонах роста» и возможностях командной поддержки.

Ценности: взаимное уважение, открытость, поддержка, командная синергия, ценность индивидуального вклада.

Развитие: развитие навыков самоанализа, эмпатии, командного взаимодействия и совместного решения задач.

Культура: формирование культуры, где принято открыто говорить о своих сильных сторонах и просить о помощи в зонах роста, воспринимая команду как единый ресурсный организм.

Деятельность: индивидуальная рефлексия, групповая дискуссия, визуализация (составление списков), презентация и совместный анализ.

### Ход практики

1. Индивидуальная работа «Мои карты». Участники получают стикеры двух цветов. На стикерах одного цвета они записывают свои «Мои козыри» (2–3 профессиональные сильные стороны), на стикерах другого — «Мои зоны роста» (2–3 качества или навыка, которые хотелось бы развить или где нужна поддержка).

2. Работа в группах «Собираем пасьянс». Группы получают лист А3, разделённый на две колонки: «Козыри команды» и «Зоны роста команды». Задача — перенести индивидуальные стикеры в соответствующие колонки, формируя общий командный список. Похожие качества объединяются.

3. Анализ возможностей команды. Группа обсуждает полученный список. Задача — найти связи: как «козыри» одного участника могут компенсировать «зоны роста» другого. Если в процессе обсуждения появляются новые общие достоинства или недостатки, группа добавляет их на лист.

4. Презентация результатов «Наша общая колода». Представитель от каждой группы презентует итоги работы:

Какие «зоны роста» удалось компенсировать за счёт «козырных карт» коллег?

Какие новые достоинства появились в общем списке?

Как изменилось представление о команде после этого упражнения?

Результаты каждой группы фиксируются на общей доске для создания полной картины ресурсов всего коллектива.

5. Подведение итогов. Ведущий резюмирует результаты, подчёркивая уникальность и силу собранной «колоды».

Вопросы для обсуждения:

Что вы чувствовали, когда ваши коллеги озвучивали ваши сильные стороны?

Было ли сложно признать свои «зоны роста» перед командой? Почему?

Какую новую силу команды вы открыли для себя сегодня?

Как мы можем использовать полученную информацию в нашей ежедневной работе?

Ключевая идея

Сила команды заключается не в идеальности каждого участника, а в их осознанной взаимодополняемости.

Когда мы открыто раскладываем наши «карты» на стол, мы видим не просто набор индивидуальных качеств, а мощную «колоду», где слабость одного становится зоной приложения силы другого, создавая непобедимый ресурс для достижения общих целей.

**5 этап Завершение встречи**  
**Карточка практики коллективной рефлексии**  
**«Пончо благодарности»**

*Коновалова Н. С., заместитель заведующего по ВМР;*  
*Балтина Н.В., старший воспитатель*  
*МБУ детский сад № 100 «Островок»*

Продолжительность: 20–30 минут.

Рекомендуемое число участников: от 10 человек.

Материалы: большие листы бумаги (листы флипчарта, обои, упаковочная бумага); яркие маркеры каждому участнику (чтобы надписи были хорошо видны); ножницы (для вырезания отверстия).

Упражнение направлено на укрепление командного духа, выражение признательности и повышение эмоциональной сплочённости коллектива.

Цель: создать безопасную среду для искреннего обмена позитивными отзывами и помочь участникам увидеть свою ценность в глазах коллег.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: сформировать атмосферу доверия и взаимной поддержки.

Развитие: дать каждому участнику опыт получения обратной связи о личных качествах и вкладе в общее дело.

Культура: повысить самооценку и мотивацию участников.

Деятельность: визуализировать коллективное признание достоинств каждого.

Важные правила:

Искренность. Писать только то, что действительно думаешь и чувствуешь.

Уважение. Избегать шуток, двусмысленностей и намёков, которые могут быть неприятно восприняты.

Активность. Стараться написать кому-то благодарность, даже если поначалу неловко.

Без оценок. Не сравнивать, кто получил больше записей; фокус — на содержании, а не количестве.

### **Ход практики**

1. Подготовка. Участники получают большие листы бумаги (например, листы флипчарта) и маркеры. Каждый складывает лист пополам, затем ещё раз пополам, вырезает отверстие для головы и надевает его в виде «пончо» на плечи.

2. Написание благодарностей. Участники свободно перемещаются по комнате и пишут на спинах друг друга то, что им нравится в этом человеке; за что они ему благодарны; какие качества и поступки ценят; т.е. конкретные примеры поддержки или помощи. Важно: писать только искренние отклики. Каждый участник должен написать положительные отзывы как можно большему количеству участников.

3. Личное прочтение. Участники читают то, что написали о них другие. На этом этапе есть возможность осмыслить написанное, осознать обратную связь, прочувствовать признание и благодарность.

4. Обсуждение. Участники делятся своими чувствами и мыслями: «Что из написанного удивило?». «Что оказалось особенно ценным и значимым?». «Какие чувства возникли при чтении?».

Выражают благодарность за отзывы.

Обсуждение

Почему это работает? - Написание на спине создаёт ощущение непосредственного контакта и заботы, усиливая эмоциональный эффект.

Анонимность на этапе письма снижается, но остаётся достаточно пространства для искренности.

Личное прочтение и обсуждение помогают осознать обратную связь и укрепить самооценку.

Ключевая идея

«Пончо благодарности» укрепляет чувство принадлежности к команде и оставляет позитивный эмоциональный след, который поддерживает мотивацию и сотрудничество в дальнейшем.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Снеговик»

Тарасова Ю. Н., методист, педагог-психолог  
МБУ детский сад №197 «Радуга»

Продолжительность: 10-15 минут.

Рекомендуемое число участников: 5-15 человек.

Материалы: листы бумаги А4, ручки или карандаши.

Практика работает как визуальная диагностика индивидуального распределения внимания между мыслями, эмоциями и телесными ощущениями («здесь и сейчас») через метафору построения «снеговика». Участники анализируют пропорции своего «снеговика», чтобы выявить зоны для развития личной устойчивости.

Цель: повысить осознанность участников относительно того, как они распределяют своё внимание, и помочь им определить направления для достижения большей внутренней устойчивости и эффективности. Осознание и анализ полученного опыта за прошедшее время (календарный год, учебный год и т.п.), развитие навыка осознанного и целенаправленного мышления.

Критерии человекоцентричности:

Практика основана на бережном самоисследовании без оценки и критики. Каждый участник работает со своим внутренним опытом, получая наглядный инструмент для личной рефлексии.

Ценности: осознанность, забота о себе, честность с собой, стремление к балансу.

Развитие: развитие навыков самонаблюдения, эмоционального интеллекта и осознанного присутствия в моменте («здесь и сейчас»).

Культура: формирование культуры заботы о ментальном здоровье, личной ответственности за своё состояние и ценности внутреннего баланса.

Деятельность: индивидуальная рефлексия, визуализация (рисование), самоанализ.

### Ход практики

1. «Распределение внимания». Каждому участнику предлагается представить, что весь объём его внимания — это 100%. Задача — интуитивно распределить этот объём по трём категориям:

Мысли: сколько процентов времени вы находились в своей голове, в «мыслительной жвачке»?

Эмоции: сколько процентов времени заняли эмоциональные переживания?

Тело: сколько процентов времени вы осознанно находились в моменте «здесь и сейчас», осознавая свои действия и телесные ощущения?

Участники записывают три цифры в процентах (например, 50%, 30%, 20%).

2. «Создание «снеговика». Участникам предлагается взять лист бумаги и нарисовать три круга один под другим (как снеговик), где размер каждого круга соответствует записанному проценту: верхний круг — мысли; центральный — эмоции; нижний — тело.

3. «Анализ рисунка». Происходит анализ получившихся «снеговиков». Ведущий объясняет метафору: устойчивый снеговик имеет правильную пропорцию (маленькая голова, средний центр, большой низ). Так же и с вниманием: максимальная эффективность и стабильность достигаются при балансе:

- самый большой фокус — на теле и настоящем моменте;
- чуть меньше — на эмоциях (с заботой);
- ещё меньше — на мыслях.

Участники сверяют свой рисунок с эталоном и определяют, есть ли у них «перегиб» в фокусе внимания.

Вопросы для обсуждения:

Что вы чувствуете после выполнения упражнения?

К каким выводам удалось прийти по завершении упражнения?

Ключевая идея

В основе практики лежит метафора устойчивости: подобно снеговика, который прочно стоит на земле благодаря широкому основанию, человек обретает внутреннюю стабильность, когда большую часть внимания направляет на настоящий момент и телесные ощущения, а не на бесконечный поток мыслей. Упражнение наглядно демонстрирует привычные перекосы в распределении внимания и помогает осознать, что возвращение к «телу» и «здесь и сейчас» — это фундамент для личной эффективности и эмоционального равновесия.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Нарисуй башню»

Николаева Н. А., педагог-психолог  
МБУ «Школа №86»

Структурное подразделение Детский сад «Веста»

Продолжительность: 15-20 минут.

Рекомендуемое число участников: 4-10 человек.

Материалы: лист бумаги не менее А3, чем больше участников, тем больше лист, фломастеры, маркеры, карточки с индивидуальными заданиями.

Упражнение помогает участникам научиться в совместной работе координировать свои действия.

Цель: сплочение группы и построение эффективного командного взаимодействия.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: признание уникальности каждого и взаимодополняемости.

Развитие: умение проявить и реализовать свои идеи и чувства.

Культура: доброжелательность в межличностных отношениях.

Деятельность: оптимальное сочетание индивидуальной и совместной деятельности.

### Ход практики

Всем участникам предлагается общее задание – нарисовать башню. Ведущий умышленно минимизирует количество инструкций и условий. Все действия / бездействия участников, реплики, желание/ отказ брать на себя ответственность или роль главного, эмоциональные реакции, выбор цвета маркера и т.д. – все это информация для анализа для ведущего.

Параллельно объявлению темы ведущий выборочно раздает участникам команды индивидуальные задания. Индивидуальные задания можно обозначить заранее: если участнику достался лист цветной бумаги - его заданием будет создать рисунок, если чистый лист бумаги - дать текстовое описание своей башни. Будет эффективнее, предлагать участникам задание, опираясь на их индивидуальные особенности. Например, чрезмерно эмоциональным коллегам или супер-ответственным ведущий может не давать индивидуальных заданий. Другим участникам, напротив, предлагает 3 - 5 заданий, одно за другим.

Ведущий сообщает участникам, что игра будет окончена только тогда, когда участники сами скажут об этом вслух – «Все!» или «Готово!» и т.д.

Вопросы для обсуждения:

Трудно ли было выполнять задание?

Что показалось наиболее трудным?

Успешно ли было взаимодействие в группах? Почему?

Радовало или напрягало отсутствие рамок, инструкций?

Что испытали те участники, которым не дали индивидуальное задание?

Испытывали ли страх перед выполнением задания?

Хотелось ли выполнить задание более развернуто, добавить что-то от себя?

Какие чувства испытал участник, которому дали много заданий?

Нравится ли вам ваш результат?

Как работала команда? Вы видите общий рисунок или свой вклад в него?

И т.д.

Игра дает много информации о коллективе в целом и отдельных участниках в частности в разных аспектах. Можно применять на любом этапе – как итог, как вводная часть перед решением задачи или планированием, как вариант эмоциональной разгрузки и прочее. Можно использовать разные варианты – ограничения, ввод новых участников, шум (запись), запрет на разговоры и т.д.

*Примеры индивидуальных заданий*

Нарисуй 2 окна

Нарисуй большую дверь

Нарисуй ступени справа

Нарисуй зеленую кошку в окне

Нарисуй лето

Нарисуй плющ и т.д.

Ключевая идея

Данная игра — это аналог повседневной профессиональной жизни, участия в важном конкурсе или подготовки к проверке учреждения. Степень участия, включенности, реакций, работоспособности, темп – у всех разный. И умение объединить усилия для выполнения общей задачи, при этом включить индивидуальные моменты дает отличный результат.

## Карточка практики коллективной рефлексии «Ручеек комплиментов»

Чумак К. В., советник директора по воспитанию  
МБУ «Школа 28»

Продолжительность: 10 минут.

Рекомендуемое число участников: 10-16 человек (четное количество).

Материалы: аудиовоспроизводящая аппаратура, записи фоновой музыки.

Практика направлена на создание поддерживающей среды, где каждый участник получает искренние позитивные слова в свой адрес.

Цель: сплотить команду, повысить самооценку и создать эмоциональный ресурс дальнейшей работы.

Критерии человекоцентричности:

Ценности: уважение к личности, принятие, достоинство, доверие через искренний обмен позитивной обратной связью.

Развитие: коммуникативных навыков, самооценки, рефлексии.

Культура: формирование культуры признания, поддержки, открытости, равноправия, искренности.

Деятельность: структурированное, динамичное взаимодействие с равномерной включенностью каждого участника.

### Ход практики

1. Формирование кругов. Группа делится на два равных круга: внешний и внутренний. Участники встают лицом друг к другу, образуя пары.

2. Движение и остановка. Включается лёгкая музыка. Круги начинают двигаться в разные стороны (один — по часовой стрелке, другой — против). По сигналу ведущего (остановка музыки) движение прекращается, образуя новые пары.

3. Обмен комплиментами. Ведущий даёт задание:

В первом цикле участники внутреннего круга по очереди говорят комплимент или позитивное высказывание своему партнёру из внешнего круга (например: «Мне нравится твоё чувство юмора», «Я ценю твою надёжность»).

Во втором цикле участники внешнего круга говорят комплименты партнёрам из внутреннего круга.

4. Смена партнёров. Под музыку круги снова начинают движение. После остановки упражнение повторяется с новыми партнёрами. Проводится 3–4 таких цикла, чтобы каждый участник получил возможность пообщаться с разными коллегами.

Вопросы для обсуждения:

Что вы чувствовали, когда говорили комплимент?

Что вы чувствовали, когда получали комплименты?

Какое высказывание вам запомнилось больше всего и почему?

Как эта практика влияет на атмосферу в нашем коллективе?

Ключевая идея

Искреннее признание ценности другого человека — это простой, но мощный инструмент для построения доверия и сплочённости. Создавая структурированное пространство для обмена комплиментами, мы не просто говорим друг другу приятные слова, а формируем культуру поддержки, где каждый чувствует себя замеченным и значимым для команды.