



4. МАЙСТЕР-КЛАС



Аліна Григорівна Ситник,

практична психологиня
міського центру практичної психології і
соціальної роботи
Управління освіти, молоді та спорту
Лозівської міської ради Харківської області,
м. Лозова, Харківської обл., Україна

 <https://orcid.org/0000-0003-3854-4532>

УДК 331.101

DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2023-2\(89\)-68-73](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2023-2(89)-68-73)

ТИМБІЛДІНГ ЯК ВАЖЛИВА УМОВА ФУНКЦІОНУВАННЯ УСПІШНОГО КОЛЕКТИВУ (воркшоп)

Анотація.

У сучасному світі здатність ефективно діяти в команді є найбільш затребуваною особистісною якістю. Кожен із нас хоче працювати в комфортних умовах у доброзичливому колективі. Адже взаємовідносини колективу впливають не лише на емоційний стан кожного співробітника, а й на загальну ефективність роботи. Саме тому дедалі частіше досвідчені керівники прагнуть побудувати злагоджену команду. У таких ситуаціях фахівці радять вдаватися до тимбілдингу (командотворення).

Ключові слова: команда; тимбілдинг; психологічний клімат; взаємодія.

Результативність діяльності будь-якої організації визначається не стільки зусиллями конкретних працівників, скільки успіхами командної роботи.

Як відомо, міжособистісні відносини досить суттєво впливають на рівень ефективності роботи колективу загалом, що позначається на кінцевому результаті діяльності організації.

Сприятливий психологічний клімат підвищує внутрішню мотивацію працівників, викликає зацікавленість у роботі, заохочує до діяльності. Саме тому дедалі частіше досвідчені керівники закладів освіти прагнуть побудувати злагоджену команду, а не просто групу людей, які працюють разом. З огляду на це, важливими стають питання саме побудови команди.

Таким чином, використання тимбілдингу дасть змогу налагодити відносини всередині колективу, організувати гармонійну взаємодію всіх його учасників, підвищити результативність та злагоджено працювати над єдиною спільною метою.

Інноваційність роботи полягає в тому, що сучасна система освіти сприяє всебічному особистісному розвитку педагогів і здобувачів освіти, зокрема їх творчого потенціалу, що створює мож-

ливості для прояву власної активності та відповідального самостійного руху вперед.

В умовах удосконалення освіти педагогічним працівникам необхідно постійно розвивати не лише професійні вміння, а й інші особистісні якості, так звані «м'які навички» (англ. *soft skills*). До них найчастіше зараховують вміння працювати в команді, критичне мислення, креативність, емоційний інтелект, саморозвиток, тайм-менеджмент та інші. Натомість м'які навички, або універсальні компетенції, розвиваються при взаємодії людини з соціумом.

Перебуваючи в колективі педагогів, людина зазнає впливу, який цілеспрямовано впливає на формування її творчої активності.

Досить часто невміння працювати в команді заважає педагогам успішно взаємодіяти в колективі, разом із колегами досягати успіху в навчанні дітей.

У таких ситуаціях фахівцю психологічної служби важливо вдаватися до командотворення або тимбілдингу.

Воркшоп містить практичні матеріали для використання фахівцями психологічної служби в роботі з педагогами закладів освіти. Головним



результатом участі педагогічних працівників у воркшопі стане отримання навичок ефективного спілкування, нормалізація атмосфери та відносин всередині колективу, використання ресурсів кожного члена команди, сприяння більш відкритому обговоренню проблем і шляхів їх вирішення, чітке розуміння необхідності злагоджених дій для досягнення спільного результату. Матеріали воркшопу можуть бути використані заступниками директора з виховної роботи, методистами закладів дошкільної освіти, педагогами-організаторами у своїй професійній діяльності.

Мета: створити позитивний психологічний клімат, налагодити ефективну комунікацію для продуктивної роботи, отримати навички командної взаємодії, сприяти згуртуванню колективу.

Завдання:

1. Створити мотивацію на спільну діяльність.
2. Отримати навички ефективного спілкування.
3. Формувати уміння працювати в команді.
4. Усвідомити важливість особистісної включеності в діяльність команди.
5. Сприяти рефлексії власної діяльності.

Цільова група: педагоги закладів освіти.

Орієнтовна тривалість воркшопу: 185 хв

Хід проведення

Повідомлення теми воркшопу (5 хв)

Мета: налаштувати учасників на роботу.

Ведучий вітається та звертається до педагогів: «У сучасному світі здатність ефективно діяти в команді, безсумнівно, є найбільш затребуваною особистісною якістю. Командна робота – найважливіше, що може бути в колективі для досягнення успіху. Кожен із нас хоче працювати в комфортних умовах, у доброзичливому колективі. Адже колектив нас підтримує, мотивує, спонукає до розвитку та самовдосконалення. Взаємовідносини колективу впливають не лише на емоційний стан кожного співробітника, а й на загальну ефективність роботи. У таких ситуаціях фахівці радять вдаватися до тимбілдингу (або командотворення).

Упровадження тимбілдингу в закладах освіти є ефективним способом активізації діяльності педагогічного колективу. Формування команди педагогів – це можливість вибудувати найбільш продуктивну форму організаційної взаємодії, забезпечити ефективність діяльності та підвищити їх конкурентоздатність.

Отже, тема воркшопу «Тимбілдинг як важлива умова функціонування успішного колективу»

Привітання «Три слова про себе» (5 хв)

Мета: створити позитивну атмосферу, налагодити комунікацію для продуктивної роботи.

Ведучий пропонує педагогам назвати своє ім'я та сказати про себе лише три слова, характеризуючи себе таким чином. Самопрезентація учасників.

Брейнстормінг «Команда» (10 хв)

Мета: актуалізувати знання щодо визначення поняття «команда».

Матеріальне забезпечення/обладнання: ватман або блокнот фліпчарту.

Учасникам пропонується назвати асоціації, які виникають на поняття «команда». Усі відповіді фіксуються ведучим на ватмані або фліпчарті.

Робота в групах «Команда чи група?» (25 хв)

Мета: визначити поняття «команда», «група» та основні їх відмінності.

Матеріальне забезпечення/обладнання: ватман А2, маркери.

Ведучий об'єднує педагогів у дві групи. Завдання для груп: протягом 15 хв обговорити та занотувати визначення понять «команда», «група» та основні відмінності між ними.

Після завершення часу відбувається презентація напрацювань груп (один спікер від групи) та загальне обговорення (10 хв).

Висновок ведучого: ми всі належимо до груп або команд, адже перебування в групі є частиною повсякденного життя. Попри те, що обидва терміни посилаються на певну кількість людей, які мають спільну характеристику, існує невелика різниця між групою та командою. Основна відмінність між групою і командою – це те, що члени групи мають спільні характеристики, тоді як члени команди мають спільну мету. Команда – це група, але не кожна група – це команда.

До уваги ведучого! Під час загального обговорення ведучий може скористатися *Додатком 1 «Чим команда відрізняється від групи?»*.

Інформаційний меседж «Колектив та його діяльність» (10 хв)

Мета: сформувати в учасників уявлення про педагогічний колектив як команду, про важливість психологічного клімату для ефективної взаємодії.

Матеріальне забезпечення/обладнання: інформаційні матеріали.

Педагогічний колектив/команда – це складне ціле, об'єднане спільними педагогічними завданнями, що складається з людей, які відрізняються за віком, досвідом, педагогічними поглядами, характерами і темпераментами. Для того, щоб колектив таких різних людей міг працювати як команда, необхідно узгодити зусилля всіх його учасників.

Взаємодія команди залежить від взаємодії кожного педагога, не звертаючи уваги на статус і високий рівень освіченості. У будь-якій команді



потрібна підтримка один одного в скрутних випадках.

Одним із показників успішної діяльності колективу є рівень сформованості психологічного клімату. Психологічний клімат будь-якої установи породжується міжособистісною взаємодією.

Психологічний клімат – це якісний показник відносин, що виявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим або нейтральним. Також психологічний клімат відображає загальний психологічний настрій і ступінь задоволеності працівників різними факторами життєдіяльності колективу. Залежно від особливостей вияву психологічний клімат виконує відповідні функції:

- консолідаційну: згуртування, об'єднання зусиль для вирішення освітніх завдань;
- стимулювальну: реалізація емоційного потенціалу команди;
- стабілізаційну: стійкість внутрішніх відносин, створення необхідних умов для успішної адаптації нових членів колективу;
- регуляційну: утвердження норм взаємин та поведінки членів колективу.

Психологічний клімат формується та підтримується кожним членом команди. Сприятливий психологічний клімат створюється відносинами доброзичливості, відвертості та взаємодопомоги. Важливим фактором психологічного клімату є відчуття задоволення результатами своєї діяльності, взаєминами з колегами, однодумцями.

Згуртувати педагогічний колектив в команду не означає заборонити особисті думки та погляди, виконувати все за вказівками. Навпаки, у педагогічній команді максимально реалізується творче начало кожного. Найкращі особисті та професійні якості педагога розвиваються в процесі його діяльності в команді однодумців.

Саме тому успіх роботи закладу, його результативність забезпечує цілеспрямована діяльність колективу як команди, у якій цінують індивідуальність, креативність, вміння комунікувати, розвинений емоційний інтелект, адаптивність/гнучкість.

Колектив закладу освіти дає здобувачам освіти початкове уявлення про колектив дорослих як команду, її діяльність, систему взаємин. Ця обставина стимулює педагогічний колектив до самоорганізації, роботи над єдиною метою саме як команди, постійного самовдосконалення.

Гра «Айсберг» (15 хв)

Мета: сприяти побудові ефективної командної взаємодії.

Матеріальне забезпечення/обладнання: аркуші А4, відповідно до кількості учасників.

Перед початком гри на підлогу розкладаються аркуші паперу один біля одного.

Завдання для групи полягає в тому, щоб утримати всіх учасників на «айсбергу».

Ведучий пропонує всім педагогам стати на розкладені аркуші та говорить: «Уявіть, що ви зараз пливете в океані на великому айсбергу. Аж раптом з-за хмар з'являється сонечко і айсберг починає поступово танути...». Після цієї фрази ведучий забирає один аркуш із підлоги. У разі успішного виконання ведучий забирає ще один аркуш, ще один...

На останньому етапі гри група має «вміститися на невеличкому айсбергу», що неможливо без реальної фізичної підтримки один одного.

Обговорення:

- Чи вдалося вам утриматися на «айсбергу»?
- Що допомагало? Що заважало?
- Що ви робили для того, щоб не втратити когось із команди?
- Які емоції відчували під час гри?

Вправа «Оплески» (5 хв)

Мета: зняти фізичне напруження, сприяти емоційній підтримці.

Ведучий пропонує підвестися тим, хто має певне уміння чи якість, щось любить чи бажає чомусь навчитися; інші учасники групи активно аплодують тим, хто підвівся.

Наприклад, «Підведіться з місця всі ті, кому сподобалася попередня гра» (оплески учасників); «Підведіться з місця всі ті, хто вміє розпізнавати емоції інших людей» (оплески учасників); «Підведіться з місця всі ті, хто вміє конструктивно вирішувати конфлікти» (оплески учасників).

Метод активного навчання «Алфавіт» (30 хв)

Мета: розвивати мислення, творчу пізнавальну діяльність, вміння аналізувати власну діяльність та групову взаємодію.

Матеріальне забезпечення/обладнання: технологічна карта – ватман, на якому зверху вниз із лівої сторони записаний маркером алфавіт (за винятком букв, із яких не можуть починатися слова), 2–4 маркери різних кольорів.

На дошці, стіні або фліпчарті розміщується технологічна карта.

На першому етапі («Смислотворчість») ведучий говорить учасникам, що потрібно розкрити зміст поняття «педагогічна команда», заповнивши технологічну карту (вписати маркером у кожний рядок відповідної букви алфавіту слова, що починаються з цієї букви і розкривають зміст).

По черзі кожному учаснику (або одночасно двом учасникам) пропонується вписати в технологічну карту свої поняття. Кожний учасник може записати одне або декілька понять. Той учасник, який записує своє поняття на технологічну карту, промовляє його вголос.



Заповнення технологічної карти закінчується тоді, коли біля неї побували всі учасники не менше одного разу і коли на кожну букву алфавіту на технологічній карті записане хоча б одне слово-поняття.

До уваги ведучого! Приклад заповнення технологічної карти з поняттям «педагогічна команда» наведено в Додатку 2.

На другому етапі («Аналітичному») учасникам пропонується з усіх записаних на технологічній карті слів виділити від трьох до п'яти, які найбільше відображають сутність досліджуваного поняття. Вибір кожного педагога ведучий відзначає на технологічній карті точкою («плюсом» або іншим знаком), поставленою над обраним словом.

Після того, як відзначений вибір всіх учасників технології (зокрема і ведучого), останній називає слова, що отримали найбільшу кількість виборів, і підкреслює їх маркером. Виділені поняття – це думка групи про сутність досліджуваного поняття.

На третьому («Рефлексивному») етапі реалізація методу закінчується аналізом діяльності учасників, їхньої взаємодії.

Алгоритм рефлексії може бути таким:

- зафіксувати стан свого знання про досліджуване поняття, наскільки воно змінилося;
- оцінити свою діяльність і важливість цього знання для себе.

Після завершення вправи ведучий пропонує педагогам поділитися своїми думками, отриманими знаннями або досвідом.

Вправа «Атоми і молекули» (10 хв)

Мета: створити атмосферу єдності, підвищити настрій.

Ведучий прохає групу закрити очі та уявити, що кожна людина – маленький атом, а атоми, як відомо, здатні з'єднуватися і утворювати молекули, які становлять досить стійкі з'єднання. Далі йдуть слова ведучого: «Зараз ви відкриєте очі і почнете безладний рух у просторі. За моїм сигналом (сигнал попередньо обговорюється) ви об'єднаєтеся в молекули, число атомів в яких я також назву. Коли будете готові, відкрийте очі».

Учасники починають вільне переміщення в просторі, почувши сигнал ведучого, об'єднуються в молекули. Порухавшись деякий час цільним з'єднанням, молекули знову розпадаються на окремі атоми. Потім ведучий знову дає сигнал і педагоги об'єднуються у дві групи.

До уваги ведучого! Вправа може слугувати гарним способом об'єднання учасників у дві групи для подальшої роботи.

Рольова гра «Цивілізація» (45 хв)

Мета: формувати навички успішної взаємодії між людьми з розбіжностями в думках і поглядах.

Матеріальне забезпечення/обладнання: два ватмани, маркери, фломастери, олівці, аркуші А4.

Ведучий пропонує вже об'єднаним педагогам у дві підгрупи розійтися в різні сторони кімнати (класу, зали).

Завдання: «Уявіть собі, що кожна з підгруп – це окрема прогресивна цивілізація. Ви – її представники, що подорожують у космосі. Зараз ви летите на планету Земля на міжгалактичний фестиваль і вам потрібно:

1) презентувати свою цивілізацію: подати її назву, дані про географічне положення, природні ресурси, населення (бажано намалювати портрет), систему управління, оборони, закони, за якими живе цивілізація, її культуру (обов'язково записати або намалювати все, що у вас є! Незаписаного не існує!);

2) обрати в кожній підгрупі парламентарів цивілізації (2–3 особи) для презентації».

На виконання завдання відводиться 15 хв. Після презентації ведучий пропонує кожній команді протягом 10 хв визначити найсильніші й найслабші сторони протилежної цивілізації та подати цю інформацію через парламентарів.

На наступному етапі гри ведучий оголошує кризову ситуацію: «Увага! Цієї ночі в кожній з цивілізацій були викрадені люди (1–2 людини), а замість них на планету були закинуті інші мешканці, але не з вашої цивілізації. Вони зовсім на вас не схожі. Тепер вашим населенням потрібно вирішити – що ви будете робити з новими «мешканцями» (чи допоможете їм пристосуватися до умов, законів вашої цивілізації? Чи знайдете спільну мову, якщо ці «мешканці» не знають вашої мови? Чи обміняєтеся своїм досвідом життя в цій цивілізації?»).

За 10 хв групам потрібно створити заходи і представити їх через парламентарів (записати або замалювати).

Після закінчення гри ведучий наголошує, що втрата людей зі своєї цивілізації дала змогу іншим цивілізаціям обмінятися досвідом: як позитивним, так і негативним. Ведучий пропонує поаплодувати і подякувати один одному за плідну співпрацю і вийти зі своїх ролей.

Обговорення:

– Що відбувалося в команді (у групі загалом) під час підготовки, презентації та аналізу слабких і сильних сторін Цивілізацій?

– Чи змінювався настрій під час створення системи заходів? Що і як вплинуло на зміну настрою?

– Які ваші враження від гри «Цивілізація»? Чого вона вчить?

До уваги ведучого! Під час обговорення зверніть увагу на взаємодію між учасниками гри, а також на те, що спільними зусиллями можна розв'язати багато проблем.

**Вправа «Професійна валіза» (15 хв)**

Мета: усвідомити свою цінність для команди шляхом рефлексії власної діяльності.

Матеріальне забезпечення/обладнання: шаблон валізи.

Педагоги отримують шаблони валіз, на яких вони письмово продовжують речення щодо власної професійної позиції в команді.

Речення на валізах:

1. Зараз я у своєму колективі почуваюся ...
 2. Через 5 років у своїй педагогічній команді я бачу себе ...
 3. Через 10 років у своїй команді однодумців я бачу себе ...
 4. Для цього я можу зробити ...
 5. Для цього я хочу зробити ...
 6. Вже зараз я готовий/-а зробити ...
 7. І я хочу побажати своїй команді ...
- Висловлюються за бажанням. Обговорення.

Рефлексія «Правило трьох “З”» (10 хв)

Мета: отримати зворотний зв'язок від групи, здійснити обмін почуттями і враженнями.

Ведучий пропонує учасникам по колу або за бажанням продовжити речення, використовуючи «правило трьох “З”»:

- Запам'яталося ...
- Здивувало ...
- Застосую ...

Ведучий дякує педагогам за активну участь у воркшопі та закінчує його словами Генрі Форда: «Зібратися разом – це початок. Триматися разом – це прогрес. Працювати разом – це успіх».

Висновок

Як відомо, успіх діяльності закладу освіти забезпечує цілеспрямований колектив однодумців. Саме тому використання тимбілдингу є важливою частиною парадигми сучасної освіти, оскільки це сприяє високій результативності та продуктивності її учасників.

Вправи, використані у воркшопі, дають змогу поліпшити психологічний клімат у колективі, отримати навички ефективного спілкування, використати ресурси кожного для досягнення спільного результату. Наприкінці воркшопу учасники поділилися своїми враженнями та підтвердили, що побудова команди – це можливість якісно покращити систему освіти, вибудувати найбільш продуктивну форму командної взаємодії, підвищити результативність діяльності працівників.

Використані літературні джерела

1. Педагогічний процес, моральні відносини в колективі, авторитет і професіоналізм вчителів: педагогічні читання. – URL: <http://3kutnik.org.ua/wp-content/uploads/2013/02/ped-vidnosiny-v-kolektivi.pdf>.

2. Психологічний клімат в педагогічному колективі. – URL: <https://vseosvita.ua/library/psihologicnij-klimat-v-pedagogicnomu-kolektivi-86950.html>.

3. Психологія: соціально-психологічний клімат у колективі. – URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/psychology/29134/>.

4. Тімбілдинг як один із ефективних методів управління персоналом. – URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2020/3_20_ukr/29.pdf.

5. Тренінг з розвитку професійної ідентичності як засіб професійно-творчого становлення педагога. – URL: https://pidru4niki.com/90468/sotsiologiya/trening_rozvitku_profesiynoyi_identichnosti_zasib_profesiyno_tvorchogo_stanovlennya_pedagoga#844.

References

1. *Pedahohichni protses, moralni vidnosyny v kolektyvi, avtorytet i profesionalizm vchyteliv: pedahohichni chytannia [Pedagogical process, moral relations in the team, authority and professionalism of teachers: pedagogical readings]*. Retrieved from: <http://3kutnik.org.ua/wp-content/uploads/2013/02/ped-vidnosiny-v-kolektivi.pdf>. [in Ukrainian].

2. *Psykhologichnyi klimat v pedahohichnomu kolektyvi [Psychological climate in the teaching staff]*. Retrieved from: <https://vseosvita.ua/library/psihologicnij-klimat-v-pedagogicnomu-kolektivi-86950.html> [in Ukrainian].

3. *Psykhohiia: sotsialno-psykhologichnyi klimat u kolektyvi [Psychology: socio-psychological climate in the team]*. Retrieved from: <https://osvita.ua/vnz/reports/psychology/29134/>. [in Ukrainian].

4. *Timbivldynh yak odyz iz efektyvnykh metodiv upravlinnia personalom [Team building as one of the effective personnel management methods]*. Retrieved from: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2020/3_20_ukr/29.pdf. [in Ukrainian].

5. *Treninh z rozvytku profesiinoi identychnosti yak zasib profesiino-tvorchoho stanovlennia pedahoha [Training on the development of professional identity as a means of professional and creative formation of a teacher]*. Retrieved from: https://pidru4niki.com/90468/sotsiologiya/trening_rozvitku_profesiynoyi_identichnosti_zasib_profesiyno_tvorchogo_stanovlennya_pedagoga#844. [in Ukrainian].

Додаток 1

Чим команда відрізняється від групи

Команда	Група
Співпраця для досягнення спільної мети, а не конкуренція за особисту вигоду	Першочергово – особисті інтереси, заради яких працівник поступається загальними цілями діяльності
Глибока залученість в діяльність	Формальне ставлення до роботи
Учасники команди охоче використовують свої навички для вирішення спільних завдань	Спілкування в колективі зводиться переважно до особистих питань
Пропозиції інших отримують підтримку і без опору приймаються в роботу	Ідеї реалізуються насилу



Обмін думками, ідеями, інформацією відбувається безперешкодно, без приховування відомостей для особистої вигоди	Члени групи не довіряють один одному, очікують від інших негативних дій
Конфлікти всередині колективу сприймаються адекватно та вирішуються ефективно, з урахуванням позицій працівників	Конфлікти гальмують роботу, учасники групи не намагаються домовитися, що шкодить справі

Додаток 2

Приклад заповнення технологічної карти з поняттям «педагогічна команда»

Літера	Значення
А	Активність, адаптація, аналіз
Б	Бажання, багатовимірність
В	Відповідальність, визначеність, відкритість, впевненість
Г	Гнучкість, гуманність, гармонія, гумор, генерувати
Д	Дія, діяльність, делікатність, дружність, допитливість, досвід
Е	Ефективність, енергія, емоції, емпатія
Є	Єдність
Ж	Життя, жага
З	Зацікавленість, знання, застосування
І	Інтеграція, інтерес, ідея, інтелект, індивідуальність, ініціатива
К	Креативність, комунікативність, колектив, командність
Л	Лабільність
М	Мислення, мета, мотивація
Н	Новизна, натхнення, навички
О	Оптимізм
П	Продуктивність, професіоналізм, процес
Р	Розвиток, ріст, результат, рефлексія
С	Самоменеджмент, співпраця, стресостійкий
Т	Творчість, тайм менеджмент
У	Уважність, участь, управління проектами
Ф	Фундамент
Х	Харизма
Ц	Цікавість, цілеспрямованість, цифрова грамотність
Ч	Чуйний
Ш	Швидореагуючий
Щ	Щирий
Ю	Юність
Я	Ясність

Sytnyk Alina, Practical Psychologist of the City Center of Practical Psychology and Social Work of the Department of Education, Youth and Sports of the Loziv City Council of the Kharkiv Region, Lozova, Kharkiv Region, Ukraine

TEAM BUILDING AS AN IMPORTANT CONDITION FOR THE FUNCTIONING OF A SUCCESSFUL TEAM (workshop)

Summary.

In today's world, the ability to work effectively in a team is the most sought-after personal quality. Each of us wants to work in comfortable conditions in a friendly team. After all, team relations affect not only the emotional state of each employee, but also the overall efficiency of work. Therefore, more and more experienced managers strive to build a harmonious team. In such situations, experts advise resorting to team building.

A favorable psychological climate increases the internal motivation of employees, arouses interest in work, and encourages activity. Therefore, more and more often, experienced leaders of educational institutions seek to build a coherent team, and not just a group of people who work together. In this regard, the issues of team building become important.

Therefore, the use of team building will allow to establish relations within the team, organize the harmonious interaction of all its participants, increase productivity and work harmoniously towards a single common goal.

The purpose of the workshop is to create a positive psychological climate, establish effective communication for productive work, acquire team interaction skills, and promote team cohesion.

The workshop contains practical materials for use by psychological service specialists in working with teachers of educational institutions. The main result of the participation of pedagogical workers in the workshop will be the acquisition of effective communication skills, the normalization of the atmosphere and relations within the team, the use of the resources of each team member; the promotion of a more open discussion of problems and ways to solve them, a clear understanding of the need for coordinated actions to achieve a common result. The materials of the workshop can be used by deputy directors for educational work, methodologists of preschool education institutions, and teachers-organizers in their professional activities.

Keywords: team; team building; psychological climate; interaction.

Стаття надійшла до редколегії 27 березня 2023 року