**Дата:** 10.11.2021

**Группа:** АДП-22

**Предмет:** Коммуникативный практикум

 **Тема:** Публичное выступление как метод воздействия в образовательном процессе.

Тренинг «Командный дух»

**Преподаватель:** Колмакова Ирина Владимировна

**Почта:** kolmak0wairina@yandex

**1 Задание:** изучить материал ***«Публичное выступление как метод воздействия в образовательном процессе»***, сделать **краткие** записи.

Публичная речь - явление творческое, сложное. Чтобы добиться нужного эффекта, оратору необходимо много работать. Будет ли это хорошо подготовленная речь или блестящая импровизация, она всегда результат накопленного опыта, знаний и умений. Оратор должен уметь подготовить выступление по заданной теме, уметь изложить материал, установить контакт со слушателями, отвечать на вопросы, быть готовым ко всяким неожиданностям.

Публичное выступление представляет собой процесс передачи информации, основная цель которого - убедить слушателей в правильности тех или иных положений.

Хорошая речь насчитывает десять элементов: объективность, ясность, образность, целенаправленность, повышение внимания, повторение, неожиданность, смысловую насыщенность, лаконизм, юмор.

Для общества в целом основная цель обучения языку состоит в том, чтобы научить каждого члена общества облекать любую социально значимую информацию в соответствующую речевую форму.

Подготовка речи начинается задолго до выступления и состоит из нескольких этапов:

* сбор материала,
* отбор материала и его организация,
* обдумывание материала,
* подготовка тезисов или плана,
* стилистическое оформление,
* написание текста выступления,
* мысленное освоение,
* проба речи.

Кроме первого, подготовительного этапа, следующий этап - это подготовка к конкретному выступлению. Она определяется видом ораторской речи, зависит от темы, целей, состава аудитории.

Подготовка речи начинается с определения ее темы. Тема должна быть не абстрактной, а ясной и понятной для слушателей, точной и лаконичной Тема может быть выбрана самим автором или ее может определить случай, ситуация.

### Виды публичного выступления

Ораторская речь бывает развлекательной, информационной, воодушевляющей, убеждающей, призывающей к действию.

Публичная речь в различных ситуациях общения преследует разные цели, но, как правило, она прагматична, поэтому должна быть продуманной, логически выстроенной. В деловом общении, профессиональной сфере традиционно используются определенные виды речей .

1. Информационная речь.

Ее цель обогатить слушателей новыми знаниями, пробудить любопытство. Способами создания информационной речи являются описание, повествование, рассуждение. Информационная речь должна пробуждать внимание к затронутой проблеме, в ней не должно быть спорных моментов, должен быть подобран современный материал с примерами и иллюстрациями.

2. Речи, обращенные к чувствам (речи по специальному поводу)

Делятся, как правило, на протокольную речь (рамочную), траурную речь, торжественную речь, речь в дружеском кругу. Произнесение такого рода речей обычно вызывает трудности из-за того, что необходимо правильно выбрать момент, уметь уловить настроение слушателей именно в этот момент, уметь выразить чувства и ожидания слушающих. Необходимо говорить коротко и понятно, но при этом выразительно. Речь должна быть оригинальной и запоминающейся.

3. Развлекательная речь не содержит иной цели, кроме заключающейся в ней самой. Она сама по себе должна развлечь и потешить слушателя. Её часто услышишь на банкете, или в ином месте, где люди встречаются, чтобы приятно провести время.

4. Воодушевляющая речь - Агитационные речи в общем можно разбить на 3 группы: речи с целью воодушевить; речи с целью убедить; речи с целью вызвать активную реакцию. На деле эти три подвида нередко перекрывают друг друга. Большинство речей с целью убедить вызывают действенные порывы.

5. Убеждающая речь - убедить - значит логическими доводами доказать или опровергнуть какое либо положение. Такая речь стремиться определить образ мышления и поведения, но не представляет собой призыва к непосредственному действию.

6. Призывающая к действию речь - слушателя призвали к новому, к продолжению или прекращению прежнего. Призыв к действию бывает прямым и косвенным. Действие может наступить, когда-нибудь или немедленно.

Публичное выступление - это устное монологическое высказывание с целью оказания воздействия на аудиторию. В сфере делового общения наиболее часто используются такие жанры, как доклад, информационная, приветственная и торговая речь.

**2 Задание:** изучить материал ***«Командообразование***», сделать **план.**

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

## Условия формирования сплоченной команды

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

* Команда имеет возрастную однородность
* Мировоззрение, ценности, взгляды и интересы большинства членов команды совпадают
* Взаимодействие в команде построено на уважении, доброжелательности, принятии противоположных мнений и психологическом комфорте
* Команда ведет активную деятельность по достижению общего результата и не испытывает дефицита эмоций
* Лидер команды является примером эффективного работника и прекрасного коллеги
* Лидер команды предпринимает меры по ее сплочению
* Команда имеет возможность соперничать и поддерживать соревновательный дух

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

1

### Мотивация

От мотивации зависит степень активности и заинтересованности членов команды в работе, а также их желание идти вперед. [Мотивированный сотрудник](https://4brain.ru/blog/%D0%BA%D0%B0%D0%BA-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0%D0%B5%D1%82-%D0%BC%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F/) – это человек, испытывающий потребность и влечение к совместной деятельности, осознающий ее ценность и необходимость и увлеченный ей. Показателями, определяющими уровень мотивированности, можно назвать заинтересованность и активность каждого игрока, направленную на благо команды, его полную вовлеченность в процесс, качество действий и степень удовлетворенности от их выполнения.

2

### Целенаправленность

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

3

### Структурированность

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

4

### Целостность

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

5

### Организованность

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

6

### Согласованность

Согласованность означает гармоничность и эффективность взаимодействия всех членов команды, обусловленного, опять же, общей целью. То, насколько согласованно или же несогласованно действует коллектив, зависит от применяющихся методов устранения противоречий и разобщенности, уровня конфликтности людей и их [поведения в конфликтных ситуациях](https://4brain.ru/blog/%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D1%82%D1%8B-%D0%B8-%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/).

7

### Результативность

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

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

## Как формируется сплоченная команда

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

1

### Стадия притирки

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

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

2

### Конфликтная стадия

Сплочение коллектива практически всегда проходит через конфликты, и это нормальное явление для любой команды. Залогом успешного прохождения этого этапа станет способность [эффективно разрешать конфликтные ситуации в команде](https://4brain.ru/blog/%D1%80%D0%B0%D0%B7%D1%80%D0%B5%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D1%82%D0%BE%D0%B2-%D0%B2-%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B5/) и вообще противостоять их возникновению. Нередко на конфликтной стадии внутри коллектива формируются мелкие группы, выделяются лидеры и аутсайдеры, в разной форме проявляется недопонимание.

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

3

### Экспериментальная стадия

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

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

4

### Творческая стадия

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

5

### Стадия зрелости

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

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

## Инструменты сплочения команды

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

1

### Традиции

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

2

### Собрания

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

3

### СМИ

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

4

### Отдых

Командообразование и сплочение коллектива – это не только работа, но еще и развлечения. Совместные поездки и приятное времяпрепровождение – прекрасный способ сделать людей дружнее. Он отлично повышает производительность, снимает напряжение и стрессы, позволяет людям увидеть друг друга в новом свете, способствует [развитию креативности и нестандартного мышления](https://4brain.ru/tvorcheskoe-myshlenie/), погружает команду в непринужденную обстановку. В качестве отдыха может подойти масса занятий: тренинг на сплочение коллектива, поход в горы, купание в озере, игра в футбол, приключенческий квест и многое другое. Но интереснее всего то, что совместный отдых формирует командный дух даже тогда, когда люди не задумываются об этом.

5

### Геймификация

[Геймификация](https://4brain.ru/gamification/) – это использование игровых технологий и методик в жизни, работе и обучении. Она позволяет сделать даже самое скучное занятие необычным и интересным, а для сплочения коллектива является просто незаменимым инструментом. Пусть члены команды выполняют свои задачи, решают проблемы и достигают результатов, словно они проходят уровни игры под названием «Работа» или «Проект». Введите систему баллов, бейджей и поощрений, уровней мастерства и званий. Достигая новой цели, член команды может зарабатывать, например, 5 баллов, получать звание «Знатока» и билет в кино на выходные. Остальные будут видеть этот результат, а это формирует позитивный настрой на работу и соревновательный дух. Кстати говоря, многие процветающие компании уже используют в своей работе игровые техники, а их команды отличаются невероятной производительностью и эффективностью.

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

## Мероприятия для сплочения команды

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

### Интеллектуальный тимбилдинг

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

**3 Задание: Тренинг «Командный дух»**

**Познакомьтесь** с разными вариантами командных игр. Подумайте, какую игру **вы смогли бы** организовать в своей группе. **Запишите правила и краткий ход игры, которую вы выбрали.**

Несколько примеров **интеллектуального** тимбилдинга и их краткое описание:

* **Городской квест.** Команда должна перемещаться по разным местам города, отгадывать загадки, решать головоломки и находить подсказки по дальнейшему маршруту.
* **Фотонавигация.** Команда получает на гаджет фотографию какого-то места в города. Нужно понять, что это за место, и прибыть к нему в назначенный срок. Мест может быть несколько.
* **Сделай сам.** Команда получает задание сделать какой-либо предмет (например, лампу или кресло) своими руками, используя любые материалы и компоненты.
* **Искусствоведение.** Команда собирается посетить музей или выставку картин. Каждому участнику дается задание как можно больше узнать о конкретном экспонате или картине и затем рассказать об объекте на месте, выступая в роли экскурсовода.
* Ремесло. Команде дается задание выбрать интересное ремесло (изготовление медовухи или варенья, вышивание, выжигание, резьба по дереву и т.д.) и изготовить свое собственное изделие.

Несколько примеров **творческого** тимбилдинга и их краткое описание:

* **Театр.** Команда ставит постановку или спектакль и в назначенный срок демонстрирует его остальным.
* **Музыка.** Команда осваивает музыкальные инструменты (или подбираются люди, умеющие на чем-либо играть) и сочиняет собственное произведение или исполняет всем известную композицию.
* **Танцы.** Команда придумывает свой собственный танец и в назначенный срок демонстрирует его остальным коллегам. Еще один вариант – устроить танцевальный вечер или сходить всем коллективом на дискотеку.
* **Литература.** Команда готовится к публичному прочтению какого-то произведения или демонстрирует познания в литературе в специально выделенный для этого день.
* **Кино.** Команда получает задание снять короткометражный фильм на свободную или конкретную тему. Функции режиссера, оператора и актеров выполняют члены команды.
* **Кулинария.** Команда получает задание приготовить какое-то блюдо кухни определенной страны, в том числе и экзотической. В итоге весь коллектив дегустирует кулинарный изыск и делится впечатлениями.