

формирования активного внимания, мотивации, познавательного интереса, различных видов чувствительности, моторики пальцев и кистей рук, речевой моторики, необходимых для умственного и речевого развития в процессе обучения. Метод энерго-логостимулокоррекции включает новые для дефектологии приемы нормализующего и стимулирующего воздействия, которые условно подразделяются на общие и специфические, индивидуальные комплексы в зависимости от психического возраста ребенка, его физических возможностей, характера и степени нарушений. Их роль и объем на втором и третьем этапах стимулокоррекции изменяются в зависимости от достигнутых результатов и решаемых задач.

Существенное место занимает разъяснительная и обучающая работа с родителями по освоению новых приемов работы с детьми, формированию у семьи установки на возможность продвижения в развитии и преодолении дефекта ребенком в умственном, речевом, эмоциональном, физическом развитии, достижения ребенком, в определенных случаях, нормы.

Значительное внимание уделяется работе энергетического наполнения и очищения эгрегора семьи, духовного и социального роста.

## **ХАРАКТЕРИСТИКА СТАДИЙ РОЗВИТКУ КОМАНДИ ПРОЕКТУ**

*Шпильова Т.І. (Київ)*

Відповідно до життєвого циклу проекту його команда має свій *життєвий цикл*, у якому можна виділити п'ять основних стадій:

1. Формування (особливості роботи в проекті полягають у тому, що фахівці команди не знають одне одного, ніколи не працювали разом, не належать до одного колективу зі встановленими механізмами взаємодії, груповими установками.
2. Згуртовування, або психологічна напруженість (це період початку спільної роботи, розвитку згуртованості групи, що вирішує колективне завдання. Він характеризується підвищеним рівнем конфліктності через відмінності в характері фахівців, підходах, стилях і методах вирішення проблем.
3. Функціонування, або нормалізація (Найтриваліша стадія. На основі сформованого командного чуття триває нормальний продуктивний робочий процес. Деталі взаємодії уточнюються під час виконання завдань, спілкування в різних ділових ситуаціях. Стадія характеризується максимальним розкриттям індивідуальних творчих здібностей, члени команди вчаться розуміти і враховувати потреби й інтереси одне одного.
4. Продуктивності та прояву себе (стадія настає у разі змін у кількісному і якісному складах команді у випадках, викликаних: змінами у проекті (завданнях, планах, результатах), змінами структури управління проектом; завершенням окремих стадій проекту, зміною обсягів і видів робіт, учасників проекту, заміною працівників через професійну невідповідальність, додатковим залученням нових фахівців, запрошенням тимчасових експертів.
5. Розформування (після завершення окремих стадій і всього проекту розформовуються окремі підрозділи і вся команда проекту. Залежно від сформованої організації постають два варіанти подальших дій фахівців команди.

Усередині кожної стадії ми можемо спостерігати відмінності у поведінці членів (учасників) проекту залежно від стилю керування командою:

1. Поведінка щодо завдання. Поведінка групи членів, конкретно орієнтованих на виконання завдань та цілей.
2. Міжособова поведінка. Взаємини між членами групи, їх ставлення один до одного, що впливає на ставлення до завдання.
3. Стиль керування. На кожній стадії домінує певний стиль керування, який максимально відповідає потребам команди.

Крім того, кожна стадія характеризується конкретними проблемами, пов'язаними з міжособовою поведінкою, пояснюється домінуючий стиль керівництва для кожної команди.

#### *Стадія формування*

На стадії формування члени команди виступають разом як набір індивідуальностей, які поки що не є групою, але прагнуть зрозуміти мету проекту і свою роль у ньому.

*Поведінка щодо завдання: орієнтація.* На цій стадії члени збирають інформацію про мету проекту і прагнуть виробити розуміння подальших дій.

#### **Проблеми стадії формування команди**

<b>Уплив проблеми</b>	<b>Ознаки прояву проблем</b>
Труднощі на етапі становлення команди	«Борсання» без просування вперед
Прояв характерів	Властолюбці; неформальні лідери; марнослови; відверті лідарі
Обговорення проблем	Суперечки з будь-якого приводу; усі думки приймаються без заперечень; квапливість в ухваленні рішень
Помилки у звітах	Применшення; перебільшення
Помилки керівництва	Різкі відхилення; раптові зміни настрою
Взаємини в команді	Ворожість членів команди; конфліктні ситуації

*Міжособова поведінка: перевірка й залежність.* Група членів команди шукає і визначає відповідний стиль міжособової поведінки, обережно використовуючи різні види поведінки в групі. Учасники чекають вказівок одне від одного й від менеджера проекту. Вони «відкривають» правила, порушуючи їх.

*Стиль керування: директивний.* Цей стиль може задовольнити потреби на першій стадії розвитку команди проекту, а також може бути корисний і надалі.

#### *Стадія згуртовування*

На цій стадії членам групи стає дедалі комфортніше працювати разом, вони починають краще розуміти цілі групи. Первинні угоди переглядаються мірою того, як група перевизначає завдання і триває боротьба за розуміння мети і стратегії. Конфлікти краще вирішувати на цій стадії [5].

*Поведінка щодо завдання: емоційна відповідь на вимогу за проектом.* Члени груп визначаються у своєму ставленні до справи.

*Міжособова поведінка: міжгруповий конфлікт.* Переглядають попередні домовленості щодо норм поведінки і персональних зв'язків, які можуть позначатися на стосунках між членами груп.

*Стиль керування: підтримка.* Ті, що вже знають або швидко зрозуміли, як вони можуть допомогти іншим виконувати різні завдання, вимагають лише підтримки сформульованих і реалізованих ними рішень. Швидше, ніж за директивного стилю, на цій стадії група буде сприйнятливіша до повчального стилю, який встановлює реалістичні стандарти, залучає, інформує.

### *Стадія функціонування (нормалізації)*

У стадії функціонування група продовжує вивчати завдання мірою того, як збирає й інтерпретує інформацію, дійшовши згоди щодо норм між особою поведінки.

*Поведінка щодо завдання: відкритий обмін.* Члени групи визначають стиль поведінки щодо завдання і зручний рівень взаємних зобов'язань. Вони можуть діяти з певними змінами, що базуються на їх досвіді.

*Міжособова поведінка: згода.* Члени групи доходять згоди щодо норм і практики.

*Стиль керування: інструктаж.* Стиль, який підтримує участь кожного і буде найбільш ефективним на стадії нормалізації, коли всі згодні з нормами поведінки.

#### *Стадія продуктивності*

Команда визначає остаточну версію вирішення проблеми і готова дотримуватися її до завершення проекту.

*Поведінка щодо завдання: виникнення рішення.* Виконання проекту триває без значних внутрішніх перешкод.

*Міжособова поведінка: вирішення проблеми через формальні ролі.* Члени команди отримали напівформальні ролі як природний підхід до вирішальної проблеми. Кожен фахівець має свою роль і згодний з нею.

*Стиль лідерства: делегативний.* Коли рішення вже ухвалене, потреб в активному лідерстві зменшується. Найкращий варіант у такому разі - ро: поділити лідерські повноваження між членами групи, виявляючи активність лише за необхідності.

#### *Стадія розформування*

На стадії розформування команда завершує розпочаті раніше процеси. Вона збігається зі стадією завершення проекту. Частина команди шукає нового місця роботи і залишає проект після завершення дії особистих контрактів. Інша частина має бажання далі працювати в команді, якщо з'явиться новий проект, але так само до завершення дії контракту. За матричної організації вони повертаються на свої робочі місця. Третя частина команди (фінансовий менеджер, менеджер проекту, інженер та юрист проекту посилено працюють над завершенням проекту і його закриттям.

*Поведінка щодо завдання: вчасне завершення.* Кінцеві рішення і завдання виконано, їх слід задокументувати. Готується загальний звіт із виконання проекту.

*Міжособова поведінка: злагода.* Члени команди виконали напівформальні ролі й повинні надати остаточний звіт про свою діяльність. Кожен намагається зберегти команду.

*Стиль лідерства: підтримка.* Ті, що вже завершили свої завдання допомагають іншим вчасно виконати і завершити їхні. Вони вимагають лише підтримки і згоди керівництва команди із запропонованими рішеннями та звітами.

Отже, можна визначити чотири стилі лідерства у проектній команді:

**I. ДИРЕКТИВНИЙ.** Організувати і спрямувати роботу останніх, зробити кожного особисто підзвітним за конкретну діяльність і мотивувати до виконання завдань.

**II. ПІДТРИМКА.** Встановити високі, але реальні стандарти роботи, поясни-мету, мотивувати, постійно оцінюючи результати роботи, долучитися особисто.

**III. ІНСТРУКТАЖ.** Відзначити хорошу роботу, бути відкритим і підтримувати, дозволяючи іншим упорядковувати їх власну роботу.

**IV.** Призначити відповідального за завдання і дозволити йому виконувати

це завдання, контролюючи його виконання і виявляючи пошану, водночас обмежувати власну діяльність.

## **ТЕОРИЯ «ВОЗРАСТА СУЩНОСТИ» И ГЛОБАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ ЧЕЛОВЕКА**

*Завада В.П. (Київ)*

Известно, что физические и психологические болезни напрямую связаны с нарушениями в энергетической системе человека. На практике доказано, что исцеление информационно-энергетических уровней человека приводит к выздоровлению его физического тела.

Разработай способ диагностики энергетической системы, который включает:

- определение Возраста Сущности (ВС);
- диагностика размеров и качества основных (и дополнительных) чакр;
- диагностика диаметра каналов Сат, Чит, Ананда;
- диагностика процента работающих клеток мозга;
- определение количества Ангелов у человека;
- обнаружение проклятий, порчи, сглаза;
- построение индивидуального гороскопа, выделение неблагоприятных для здоровья и судьбы факторов.

На основании выделенных звеньев нарушения энергетической системы строится программа «энергетической стимулотерапии».

Итак, Возраст Сущности – это степень зрелости души, её внутренняя сила и масштабность, которые определяют достижений человека.

В центре «Дханвантари» вы можете точно определить свой Возраст Сущности и повысить его до желаемых масштабов.

При Возрасте Сущности до 5 лет человек часто тяжело болен физически либо психически (ДЦП, детская шизофрения, детский аутизм, другие нарушения развития, генетические болезни). Это обуславливает обычный приговор врачей для таких больных: неизлечим, и медикаментозное лечение в этих случаях не дает должного эффекта. Однако поднятие Возраста Сущности совершенно меняет перспективы таких больных и их семей! Нарращивание Возраста Сущности (т.е. увеличение поля понимания, намерения, достижения) в таких случаях существенно облегчает и ускоряет лечебно-реабилитационный процесс, тем самым увеличивая вероятность выздоровления во мною раз.

*Людей с таким возрастом сущности на Земле около 10%.*

При Возрасте Сущности 5-10 лет человек может нормально развиваться, быть здоровым, адаптированным в обществе, получать образование (и даже высшее), однако не может достигать в жизни существенных целей, стать начальником. Чаше всего, люди с таким ВС, даже получив высшее образование, в дальнейшем выполняют неквалифицированную работу. Дети с Возрастом Сущности 5-10 лет, рожденные с тяжелой патологией, имеют перспективу частичного восстановления здоровья при лечении традиционными методами.

*Людей с таким возрастом сущности на Земле около 14%.*

При Возрасте Сущности 10-15 лет человек обычно выполняет работу «среднего звена», (простого инженера, врача, учителя, юриста и т.п.), может