**Семинар-практикум "Психологический климат в коллективе"**

**Цели:**

•Выявить особенности развития психологического климата.

•Определить факторы, влияющие на климат в коллективе.

•Определить пути формирования благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.

•Содействовать сплочению коллектива.

**Участники:** педагогический коллектив.

**Время проведения**: 1 час – 1 час 30 минут.

**Подготовка:** до проведения семинара провести диагностическую работу с педагогами по методике «Шкала оценки психологического климата в педагогическом коллективе»; подготовить памятки с рекомендациями, презентацию.

**Оборудование:** мультимедийный проектор, компьютер; бланки теста «Оценка уровня конфликтности»; лист ватмана, фигурки из цветного картона (треугольники, круги, прямоугольники, квадраты, зигзаги) по цвету карточек теста М. Люшера; вырезанные из красной, желтой, зеленой бумаги листочки, макет дерева; клей.

**План семинара:**

1.Вступление.

2.Упражнение «Ассоциации».

3.Особенности педагогических коллективов.

4.Что такое психологический климат коллектива?

5.Результаты диагностической работы по методике «Шкала оценки психологического климата в педагогическом коллективе».

6.Упражнение «Дерево достижений нашего коллектива».

7.Факторы, влияющие на формирование психологического климата в коллективе.

8.Оценка уровня конфликтности.

9.Игра – сплочение.

10.Подведение итогов семинара.

11.Фото на память.

**Ход семинара**

**1. Вступление**

Сегодня как никогда стала очевидной решающая роль личностного фактора в педагогическом коллективе. Человеческий фактор включает в себя психологические и социально-психологические особенности руководителей и воспитателей. Это интересы, желания и стремления людей, их ожидания друг от друга, черты характера и способности, накопленный запас знаний, умений, навыков, привычек. Это психические свойства и состояние педагогического коллектива, его настроение, творческий и нравственный микроклимат, сплоченность, трудовая и управленческая активность, психологическая совместимость, авторитетность и др. Практически от того, насколько дружелюбна сложившаяся атмосфера, каков психологический климат в коллективе, зависит время успешной жизни коллектива, его достижение поставленных целей. Климат в коллективе оказывает мощное влияние на успехи и неуспехи каждого педагога, и безусловно, влияет на сегодняшнюю жизнь и завтрашние взгляды и деятельность воспитанника.

На данном семинаре мы постараемся определить пути формирования благоприятного климата в нашем коллективе. Каковы ваши ожидания от семинара?

Прежде чем перейти к понятию психологического климата в коллективе, давайте с вами определим, что же такое «коллектив»?

**2. Упражнение « Ассоциации к слову коллектив»,** «Что значит для меня коллектив» (по одной фразе от каждого участника)

И действительно, для каждого из нас коллектив имеет определенное значение. Итак, коллективом называется разновидность социальной общности и совокупность индивидов, определенным образом взаимодействующих друг с другом осознающих свою принадлежность к данной общности и признающихся его членами с точки зрения других.

**3. Педагогический коллектив имеет свои специфические особенности:**

**•Полифункциональность**

Современный воспитатель одновременно выполняет несколько функции. Из полифункциональности деятельности отдельных воспитателей складывается полифункциональность деятельности всего педагогического коллектива. Решая профессиональные задачи, педагогический коллектив выходит за рамки детского сада: формирует педагогическую культуру родителей и общества в целом.

**•Самоуправляемость**

Основные вопросы жизни и деятельности педагогического коллектива обсуждаются на различных уровнях управления.

Деятельность коллегиальных органов управления развивает самостоятельность и инициативу членов педагогического коллектива. С другой стороны, функциональные обязанности педагогов четко определены, обязательны для выполнения, отработанны формы контроля и самоконтроля.

•Коллективный характер труда и коллективная ответственность за результаты деятельности

Деятельность отдельных воспитателей в силу ее специфики не может быть эффективной, если она не согласована с действием других педагогов, если нет единства требований в организации режима дня, оценке качеств знаний воспитанников. Единство деятельности членов педагогического коллектива должно проявляться в ценностных ориентациях, взглядах, убеждениях, но это не означает однообразие в технологии педагогической деятельности.

•Преимущественно женский состав

Женские коллективы более эмоциональны, чаще подвержены смене настроений, более конфликты, чем те коллективы, в которых в значительной степени представлены мужчины. В то же время женщины по своей природе более предрасположены к воспитательной деятельности, более гибки в выборе приемов у способов педагогического воздействия.

Еще одна особенность педагогического коллектива заключается в том, что его психологическая атмосфера, межличностные отношения, стиль управления и деятельности обязательно проецируются на детский коллектив.

**4. Что такое психологический климат коллектива?**

Итак, что такое психологический климат? Это преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся во всех многообразных формах деятельности.

Важнейшим условием развития коллектива, его устойчивости, жизнеспособности является создание условий для активной деятельности участников педагогического процесса.

Строительство психологического климата – это важнейшее дело не только администрации, но и каждого члена коллектива. Достаточно появиться в коллективе одному или нескольким агрессивно настроенным педагогам и вся созидательная работа коллектива на протяжении многих лет может пойти насмарку. Климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности. Если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело. Если в коллективе каждый защищён, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение. Руководитель в таком случае не является источником угрозы, отношение к нему устанавливается как к члену коллектива, за ним признаётся право принятия значимых для коллектива решений.

**5. Результаты диагностической работы по методике «Шкала оценки психологического климата в педагогическом коллективе».**

Предлагаю ознакомиться результатами проведенной диагностической работы. Какие выводы вы для себя сделали?

Воспитатель в своей массе профессия очень энергозатратная, требующая больших душевных сил, связанная с творчеством, а значит, и с воплощением чувств и вечной погоней за информацией, базирующаяся на постоянной эксплуатацией всех видов памяти, сопровождающаяся взлётами и падениями, стрессами, профессиональными страхами и неуверенностью, нередко приводящая к преждевременным срывам нервной системы, мнительности, профессиональному выгоранию, – и всё это требует от самого воспитателя серьезного осознания того, что психологическое, умственное, физическое, нравственное, профессиональное здоровье является главным условием педагога, основанием для благоприятного психологического климата в детском саду, качества обучения и воспитания, передаче воспитанникам и родителям через положительно заряженную душевную энергетику, через насыщенное добротой, уверенностью, душевностью состояния и поведения истинного и важнейшего способа и опыта жизни и строительства отношений.

**6. «Дерево достижений нашего коллектива» (за основу взято упражнение М.Э. Зимиревой «Дерево достижений»)**

Это упражнение способствует развитию рефлексивного самосознания, формирует умение сотрудничать. Цель на данном семинаре – увидеть достижения отдельных педагогов в единстве всего коллектива.

Согласно легенде, в мире существуют чудесные деревья, приносящие удачу и исполняющие желания. Многие храбрецы пытались найти их, но возвращались ни с чем. Тогда они объявили историю о чудесных деревьях выдумкой и перестали искать их. Но людям так хотелось верить в легенду! И они стали наделять особыми способностями обычные деревья, веря, что те принесут им удачу. А чтобы закрепить свое желание, люди привязывали к деревьям кусочки ткани. Но вскоре выяснилось, что многие деревья от этого гибнут. То ли узелки оказывались слишком крепкими, и это мешало течь древесным сокам; то ли желания людей были такими неуемными, что дерево не справлялось с ними… Люди забыли самый главный секрет легенды, который гласил: «И дерево сие человек сам делает, а питает его успехами и достижениями своими».

Сегодня я предлагаю всем нам вырастить такое чудесное дерево. (Психолог обращает внимание присутствующих на листочки трех цветов). Каждое ваше достижение или успех поможет дереву покрыться разноцветной листвой. Если вы достигли успехов в профессиональной деятельности, в работе – появится зеленый листочек. Если вы научились успешно общаться друг с другом – красный. Если вы достигли успехов в личном плане – желтый. Я уверена, что сегодня на каждой веточке появится листочек, возможно не один. Подумайте, какого цвета листочки вам хотелось бы поместить на дерево?

Дерево помогает осознать, что получается лучше всего, а над чем еще надо поработать. Если на веточке педагога появляются все три листочка разного цвета – распускается крупный цветок (предлагает психолог), если одного и того же цвета – то мелкий. При обсуждении успехов важно помнить главный смысл притчи – все в твоих руках.

Обсуждение: каких листочков на нашем дереве больше, чего достиг наш коллектив?

**7. Факторы, влияющие на формирование психологического климата в коллективе**

Рассматривая влияния, формирующие социально-психологический климат коллектива, выделим прежде всего факторы макросреды и микросреды.

В качестве важнейшего фактора макросреды необходимо назвать общественно-экономическую формацию, в условиях которой осуществляется жизнедеятельность общества в целом и формирование коллективов. Организации, руководящие тем или иным предприятием, в соответствии с потребностями общества осуществляют определенные управленческие воздействия, что является важным фактором влияния макросреды на социально-психологический климат коллектива. В русле этих управленческих воздействий органы управления направляют и конкретизируют формирование коллективов.

Обратимся теперь к факторам микросреды, то есть материальному и духовному окружению личности как члена коллектива. Эта микросреда представляет собой «поле» непосредственного функционирования данного коллектива как целого.

Важной группой факторов микросреды, влияющих на социально-психологический климат коллектива, является весь комплекс технических, санитарно – гигиенических и организационных элементов, которые входят в понятие «рабочая ситуация».

Другую не менее важную группу факторов микросреды составляют воздействия, представляющие собой групповые явления и процессы, происходящие в коллективе. Эти факторы заслуживают пристального внимания в связи с тем, что они являются следствием социально-психологического отражения человеческой микросреды.

Наряду с системой официального взаимодействия на социально-психологический климат коллектива огромное влияние оказывает его неофициальная организационная структура. Безусловно, товарищеские контакты во время работы и по окончании ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют иной климат, чем недоброжелательные отношения, проявляющиеся в ссорах и конфликтах.

Характер руководства, проявляющийся в том или ином стиле взаимоотношений между официальным руководителем и подчиненными, также воздействует на социально-психологический климат коллектива.

Следующий фактор, воздействующий на социально-психологический климат коллектива, обусловлен индивидуальными психологическими особенностями каждого из его членов. Сквозь призму этих личностных особенностей человека преломляются все влияния на него как производственного, так и непроизводственного характера. Отношения человека к данным влияниям, выражаемые в его личных мнениях и настроениях, а также в поведении, представляют собой его индивидуальный «вклад» в формирование социально-психологического климата коллектива.

**8. Оценка уровня конфликтности**

Предлагаю каждому из вас оценить такое качество как конфликтность, что особенно влияет на взаимоотношения с коллегами, а значит и на климат коллектива. Раздаются бланки, читается инструкция. Какие выводы вы для себя сделали?

**9. Игра-сплочение (за основу взята игра-метафора «Мандала»).**

**Цель игры**: сплочение коллектива.

Предлагаю вам немного отдохнуть и поиграть. Перед вами фигурки разной формы и разных цветов. Выберите любую из них, какая вам нравится. Теперь нарисуйте на ней ручкой что-то, что вам было бы по душе, доставило удовольствие. Это может быть какой-нибудь узор, цветок, солнышко и т.д. А теперь из всех фигурок вам необходимо сложить одну общую фигуру, которая бы нас всех объединяла как коллектив. (Обсуждение, приклеивание фигур на ватман).

А теперь посмотрим, что же у нас получилось. Эта общая фигура — это выражение души нашего коллектива, в котором есть частичка каждого из нас и все мы вместе. Каждый имеет свой смысл и место в этой красочной гармоничной композиции. Посмотрите, сколько здесь разных элементов. Найдите свою фигурку. Обратите внимание, как каждая фигурка находится близко друг к другу. Если убрать хотя бы одну из них – вся композиция нарушится. Каждый из нас – частичка коллектива и каждому из нас в нем есть достойное место.

Игру можно использовать в целях диагностики. Интерпретация выбранных фигур и цветов проводится по психогеометрическому тесту и цветовому тесту Люшера в виде психологической консультации, с учетом присутствия слушателей.

**10. Подведение итогов семинара.**

В подведение итогов семинара хотелось бы сказать. Коллектив называют «самым могущественным оружием, известным человеку». Он потенциально является могущественным стимулом, фактором поддержки и вдохновения. На сегодняшнем семинаре мы попытались понять что же влияет на формирование коллектива и как сделать его благоприятным. Каковы ваши впечатления от проведенной работы?

Раздаются памятки с рекомендациями.

**11. Фото на память**

Все участники семинара становятся в единую «скульптуру» и фотографируются.

**Список литературы**:

1.Психологический комфорт в школе: как его достичь: акции, тренинги, семинары / авт.-сост. Е.П. Картушина, Т.В. Романенко. – Волгоград: Учитель, 2009.

2.Настольная книга практического психолога. Книга 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения: учеб. пособие / Е.И. Рогов. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008.

3.Цветовой тест Люшера / Пер. с англ. А. Никоновой. – СПб.: Сова; М.: Изд-во Эксмо, 2003.