

Государственное казенное учреждение социального обслуживания
Краснодарского края «Каневской социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

**Методический материал
беседы с элементами тренинга по программе
«Я-Профессионал»:
«Благоприятный климат в коллективе»**

Материал **подготовила:**
социальный педагог
отделения диагностики и
социальной реабилитации
Андрос Ольга Александровна

ст-ца Новоминская
2023

Цель: формирование благоприятного микроклимата в коллективе, развитие сплоченности педагогических сотрудников.

Задачи:

- Выявить особенности развития социально-психологического климата.
- Определить факторы, влияющие на климат в коллективе.
- Определить пути формирования благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.
- Содействовать сплочению коллектива.

Ход занятия

Добрый день, уважаемые коллеги! Эпиграфом к сегодняшней встрече я выбрала стихотворение «Свободный разговор»: — *Поговорим? — О чем? — О разном и о прочем. О том, что хорошо, И хорошо не очень. Чего-то знаешь ты. А что-то мне известно. Поговорим? — Поговорим. Вдруг будет интересно.*

Сегодня мы поговорим с Вами о микроклимате в коллективе, а также о важности сплочённости коллектива.

И начнем мы с понятия коллектив. Так что же такое коллектив?

Коллектив — это группа людей, объединенных общественно значимыми целями, деятельностью, направленной на осуществление этих целей, общими интересами, переживаниями, организацией, традициями, ответственностью друг перед другом.

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.

Микроклимат — это преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся во всех многообразных формах деятельности.

Психологический климат — это межличностные отношения, типичные для трудового коллектива, которые определяют его основное настроение.

В одном климате растение может расцвести, в другом — зачахнуть. То же самое можно сказать и о психологическом климате: в одних условиях люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть коллектив, проводят в нем меньше времени, их личностный рост замедляется, в других — коллектив функционирует оптимально и его члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал. Строительство микроклимата, сплоченности коллектива — это важнейшее дело не только администрации, но и каждого члена коллектива.

Существует три вида социально-психологического климата:

Нейтральный климат: климат, направленность которого четко не определена.

Неблагоприятный климат: проявляется в неуважительном отношении членов коллектива друг к другу, повышенным уровнем конфликтности, формированием негативных установок, снижением мотивации к труду.

Благоприятный климат: характеризуется взаимным доверием, уважением, информированностью по значимым вопросам, взаимовыручкой и взаимной ответственностью.

Таким образом, коллектив с благоприятным психологическим климатом не склонен к аффектам, стрессам, внутригрупповым и межличностным конфликтам, имеет конструктивную направленность.

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.

Важнейшими факторами, влияющими на формирование комфортного психологического климата в коллективе, являются:

- организация условий труда и отдыха;
- снижение уровня конфликтности в коллективе;
- формирование адекватного отношения к критике;
- создание атмосферы и условий для творчества, самореализации и самоутверждения педагогов;
- единство администрации и членов коллектива;
- сплоченность коллектива, уважение, признание ценностей и традиций коллектива.

Одним из важных моментов в формировании благоприятного микроклимата в коллективе является своевременное устранение проблемы (регулярно необходимо проводить тестирование и анкетирование для педагогов, организовывать условия труда и отдыха, снижать возможные ситуации конфликта). Сейчас предлагаю вам проверить вашу конфликтность.

Тест «Уровень оценки конфликтности члена коллектива».

1. Во время педагогического собрания начался спор на повышенных тонах. Ваша реакция?

- а- не принимаю участия;
- б- кратко высказываюсь в защиту стороны, которую считаю правой;
- в- активно вмешиваюсь, чем «вызываю огонь на себя».

2. Выступаете ли вы на собраниях с критикой руководства?

- а- нет;
- б- только если имею для этого веские основания;

в- критикую по любому поводу не только начальство, но и тех, кто его защищает

3. Часто ли спорите с коллегами?

а- только если люди не обидчивые;

б – лишь по принципиальным вопросам;

в- споры- моя стихия

4. Как вы реагируете, если кто-то залезет в обход очереди?

а- возмущаюсь в душе;

б- делаю замечание;

в- прохожу вперед и начинаю наблюдать за порядком

5. На обед подали недосоленное блюдо. Ваша реакция?

а- не буду поднимать бучу из-за пустяков;

б- молча возьму солонку;

в- не удержусь от едких замечаний и, быть может, демонстративно откажусь от еды...

6. Если вам случайно наступили на ногу...

а- с возмущением посмотрю на обидчика;

б- сухо сделаю замечание; в- выскажусь, не стесняясь в выражениях;

в - устрою скандал

7.Если кто-то из близких купил вещь, которая вам не понравилась...

а- промолчу;

б- ограничусь коротким тактичным комментарием;

в - устрою скандал.

8. Не повезло в лотерее. Как вы к этому отнесетесь?

а- постараюсь казаться равнодушным;

б- не скрою досаду, но отнесусь к происшедшему с юмором, пообещав взять реванш;

в- проигрыш надолго испортит настроение.

Проверим себя: за ответ А – 4 балла; Б – 2 балла; В – 0

22-32 балла- тактичные миролюбивые личности, ловко уходят от споров и конфликтов, избегают критических ситуации на работе и дома. Изречение «Платон мне друг, но истина дороже!» никогда не было их девизом.

12-20 баллов- являются людьми конфликтными. Но на самом деле конфликтуют лишь, если нет иного выхода и другие средства исчерпаны. Они твердо отстаивают свое мнение, не думая о том, как это отразится на вашем служебном положении или приятельских отношениях. При этом не выходят за рамки корректности, не унижаются до оскорбления. Все это вызывает уважение.

До 10 баллов – споры и конфликты являются «воздухом», без которого они не могут жить. Любят критиковать других, но, если слышат замечания в свой адрес, то есть могут «съесть в живьем». Очень трудно приходится тем,

кто рядом с ними. Их несдержанность и грубость отталкивают людей. Им нужно постараться перебороть свой вздорный характер.

А теперь предлагаю вам разобрать **принципы создания здоровой рабочей атмосферы**. И начнем с предложенных Дэвидом Мейстером в книге "Делай, что исповедуешь", которые могут быть полезны педагогам:

- Всегда исходите из того, что самый большой грех - это нежелание хотя бы попытаться что – либо сделать.

- Действия руководителя должны свидетельствовать о его заинтересованности в личном успехе каждого члена коллектива.

- Будьте последовательны, никогда не нарушайте своего слова.

- Поддерживайте в себе твёрдую веру в собственное предназначение.

- Забудьте о покровительственном тоне.

- Создавайте условия, а не диктуйте их.

- Будьте полны энтузиазма, помните: энтузиазм заражает.

- Верьте людям, с которыми работаете.

- Являйте собой пример, будьте таким, каким хотели бы видеть своего коллегу.

Упражнение «Дерево достижений»

Для упражнения мне потребуются два добровольца, чтобы нарисовать дерево.

Обратите внимание на наше одинокое дерево. У нас есть мелки трёх цветов. Я попрошу вас взять один из них (любого цвета) и помочь нашему дереву покрыться разноцветной листвой.

- Какое красивое дерево мы смогли вместе нарисовать. Совместная работа объединяет. А теперь немного диагностики. Те, кто выбрал:

Красный — желают общаться.

Желтый — проявят активность.

Зеленый — будут успешны и настойчивы.

Помните, что красота дерева зависит от вас, ваших стремлений и ожиданий.

Необходимо искать в коллегах доброе и хорошее. Обязательно отмечать достижения. (можно и авансом).

Для педагога важно не только материальное вознаграждение за работу, но он должен непременно получать удовлетворение от проделанной работы, чувствовать поддержку со стороны коллег, администрации.

Начнем мы с себя, ведь очень часто мы сами не можем восхвалить себя и похвалить.

Упражнение «Я заслуживаю...»

Счастье редко дается человеку «большим куском». В течение дня бывают такие кусочки, но мы их не замечаем. Учиться замечать их просто необходимо. Это помогает видеть хорошее не только в себе, но и в окружающих, в том числе и в детях, которые вас часто огорчают. Сейчас возьмите ручки и листочки бумаги, запишите фразу «Я заслуживаю...»,

вспомните все то хорошее, что у вас произошло сегодня, и проговорите это про себя. Например, «Я заслуживаю чашечку ароматного кофе (чая)», «Я заслуживаю того, чтобы ребенок выполнил домашнее задание», «Я заслуживаю положительных эмоций» и т.п. Вспомните не менее пяти событий.

Каждый вечер перед сном вспоминайте не менее десяти хороших событий дня, начиная фразой: «Я заслуживаю...» Это необходимо делать в течение трех недель. Чтобы не забыть, напишите эту фразу на листе бумаги и повесьте на холодильник. Поверьте - это изменит ваше отношение к себе и окружающим.

Создание благоприятного психологического климата в отношениях между воспитателями, педагогами, развитие взаимопонимания, взаимопомощи, бережного отношения к каждому члену коллектива обеспечивает психологическое единство коллектива, в том числе и эмоциональное, и мотивационное. Все это в совокупности создает соответствующее поле морально-интеллектуального напряжения, без которого невозможно функционирование группы людей как коллектива.

Особая роль в развитии коллектива принадлежит и организации помощи со стороны зрелых педагогов молодым специалистам. На мой взгляд, в нашем коллективе система работы с молодыми специалистами способствует их быстрой и успешной адаптации в коллективе, минимизации психологических проблем в процессе профессионального становления. Опытные педагоги всегда доброжелательно настроены в отношении молодых специалистов, помогают овладеть практическими составляющими образовательного процесса, дают полезные советы по работе с детьми. И наши молодые педагоги в своем большинстве оправдывают наши надежды, это активные, творческие, талантливые воспитатели, которые всегда позитивно настроены ко всему, что происходит в нашем коллективе, а это согласитесь немаловажно для становления позитивного психологического климата в нашем коллективе.

Игра «Секретная сказка»

Объекту розыгрыша говорят, что сейчас все в коллективе загадают одну известную сказку. Он же должен будет ее угадать, задавая вопросы по сюжету сказки. Отвечает весь коллектив хором (а не по одиночке). Разрешены лишь ответы «Да», «Нет», «Неважно». Розыгрываемому условия игры кажутся простыми, и он удаляется. Коллектив делает вид, что задумывает сказку, а на самом деле договаривается о розыгрыше.

На самом деле сказка никакая не задумывается. А коллективный (хором - обязательно) ответ строится по следующему принципу. Если вопрос розыгрываемого заканчивается на ГЛАСНУЮ букву (например, «В этой сказке была царица?»), то все хором говорят: «ДА!». Если вопрос заканчивается на СОГЛАСНУЮ букву (например, «А в этой сказке Волк был?»), все хором кричат «НЕТ!». Если вопрос заканчивается на «Ь» или «Й»

(например, «А Баба- Яга в этой сказке есть?»), то все хором отвечают «НЕВАЖНО!».

Важное условие - отвечать хором синхронно. Любые другие комментарии кроме этих трех фраз запрещены.

Объект розыгрыша возвращается в компанию, и начинается «отгадывание» сказки. Разыгрываемый очень быстро понимает, что сказка какая-то, мягко говоря, ненормальная. Но уверенные ответы хором, заставляют верить в реальность задуманной сказки. Через 15 минут розыгрыш можно закончить.

- Какие ощущения и эмоции испытывали при выполнении задания?

Важной составляющей поддержания на оптимальном уровне психологического здоровья педагога является умение вовремя и эффективно снять накопившуюся усталость и напряжение, своевременный и активный отдых, смена видов деятельности, умение ко всему относиться с юмором.

Упражнение «Посещение зоопарка»

Участники встают в круг друг за другом. Ведущий становится позади одного из участников и рассказывает о посещении зоопарка, массируя спину тому, кто стоит впереди.

В зоопарке утро. Служащий зоопарка чистит граблями дорожки (при помощи пальцев делать по спине движения сверху вниз, справа налево).

Затем он открывает ворота зоопарка (ребрами ладоней проводить направо и налево от позвоночника).

Приходят первые посетители (при помощи кончиков пальцев —сбегать вниз по спине).

Они идут к вольеру с жирафами и смотрят, как они радостно прыгают (короткие, но сильные хлопки по спине крест-накрест).

Рядом загон со львами. Сейчас раздают корм, и львы с жадностью едят мясо (двумя руками мять шею и лопатки).

Затем посетители идут к пингвинам, которые весело скользят в воду (медленно провести ладонями вниз по спине рядом с позвоночником, но не по позвоночнику).

Слышатся дикие прыжки кенгуру (—топать кончиками пальцев по спине).

Рядом находится вольер со слонами (медленно и сильно нажимать кулаками на спину).

А сейчас посетители идут в террариум со змеями. Змеи медленно ползают по песку (делать ладонями движения, похожие на змеиные).

Вот и крокодил разевает пасть и хватает еду (коротко и сильно щипать руки и ноги).

А здесь колибри прилетела в гнездо и устраивается там поудобнее (запустить пальцы в волосы и слегка подергать их).

Сейчас посетители идут к выходу и садятся на скамейку (кончиками пальцев пробежать по спине и положить обе руки на плечи).

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

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. (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.

Наша встреча подходит к концу. Я надеюсь сегодня вы узнали для себя что-то полезное и интересное, может вы захотите изменить что-то в себе, своем поведении, захотите оказать помощь своему коллеге. В подведение итогов встречи хотелось бы привести слова А.С. Макаренко, который говорил: «Коллектив педагогов и коллектив учеников - это не два коллектива, а один коллектив и, кроме того, коллектив педагогический». Коллектив называют «самым могущественным оружием, известным человеку». Он потенциально является могущественным стимулом, фактором поддержки и вдохновения. На сегодняшнем занятии мы попытались понять, что же такое психологический климат в коллективе и как сделать его благоприятным.

Сплочение — это возможность для коллектива стать единым целым для достижений конкретных целей и задач. Все МЫ нуждаемся в поддержке, и получить ее мы можем только в своей группе! Ведь только сплоченный коллектив добивается многих вершин и побед!

Мы хорошо поработали. Предлагаю всем отблагодарить друг друга аплодисментами.

Каковы ваши впечатления от проведенной работы?

Спасибо за внимание!