**Семинар-практикум для педагогов «Сплочение педагогического коллектива. Адаптация сотрудников в новом коллективе»**

**Цель:** сплотить педагогический коллектив, формирование отношения к людям по их личностным качествам.

**Задачи:**

1. Снять эмоциональное напряжение, повысить настроение.
2. Развивать чувство сотрудничества и коллективизма.
3. Тренировать навыки совместной деятельности педагогов.
4. Повысить уверенность в себе у педагогов.
5. Повысить взаимопонимание между педагогами.

Время проведения: 40мин.

Категория участников: педагогические работники.

Ведущий: социальный педагог.

Материалы: листы бумаги, карандаши, ручки, раздаточные карточки, веревка, платок.

План семинара:

1. Вступительное слово ведущего (познакомить педагогов с целями и задачами семинара).
2. Упражнение «Откровенно говоря»
3. Освещение теоретических аспектов эмоционального выгорания.
4. Упражнение «Крокодил».
5. Сообщение о важности сплочения коллектива.
6. Упражнение «Сочиняем стихи»
7. Упражнение «Лабиринт»
8. Упражнение «Найди пару».
9. Подведение итога семинара.

Ход работы:

**Ведущий:** Уважаемые коллеги! Тема нашей сегодняшней встречи «Сплочение педагогического коллектива. Адаптация сотрудников в новом коллективе», на которой мы поговорим о таких важных моментах, как сплочение педагогического коллектива, адаптация вновь прибывших педагогов к условиям ДОУ и его коллективу. Хочется надеется, что наша встреча даст Вам новые эмоции, поднимет настроение, снимет эмоциональное напряжение, может что-то для себя узнаете новое, а с чем-то поспорите. Прошу Вас активно участвовать в работе, высказывать свою точку зрения, будьте отрыты и добродушны.

Всем известно, что в этом году к нашему детскому саду пристроен второй корпус на две группы, в связи с этим пришло на работу достаточное количество дошкольных работников из них:

3- младших воспитателя;

4 - воспитателей;

1 социальный педагог;

1 музыкальный руководитель;

Хочется более подробно остановиться на вновь прибывших педагогических работниках. Все мы уже, конечно, познакомились, немного друг друга узнали, но предлагаю Вам их поприветствовать.

Теперь Вашему вниманию предлагаю проиграть упражнение **«Откровенно говоря»**, каждому из вас нужно вытянуть любую карточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу откровенно и честно.

*(педагоги вытягивают карточки с предложениями и выполняют задание)*

*Карточки:*

-откровенно говоря, когда ко мне на занятие приходит заведующий…

 -откровенно говоря, когда я прихожу домой после работы…

- откровенно говоря, когда я волнуюсь..

- откровенно говоря, когда я разговариваю с родителями

- откровенно говоря, когда мне делают замечания на работе..

- откровенно говоря, когда мне не дают премию…

- откровенно говоря, когда я опаздываю на работу..

Целью данного упражнения было осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания, упражнение должно помочь осознать проблемы педагога, вербализовать их, сплотить педагогов, понять, что проблемы у всех педагогов похожи.

Ведь у новых сотрудников возникают трудности с адаптацией к новому коллективу, налаживанию контактов, приобретение опыта и т.д. А у стажистов, у педагогов опытных со временем появляется такая проблема как эмоциональное выгорание

Синдром профессионального “выгорания”, это процесс, развивающийся во времени.

**Эмоциональное выгорание** – Это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоциональных, энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Это реакция организма, возникающая вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов средней интенсивности. Это несоответствие между требованиями, предъявляемыми к работнику, и его реальными возможностями. Профессиональное “выгорание” это не медицинский диагноз, и вовсе не означает, что такое состояние присуще каждому человеку на определенном этапе его жизни и карьеры. Однако “выгорание” довольно коварный процесс и возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без “соответствующей” разрядки или “освобождения” от них. Оно ведет к истощению эмоциональных, энергетических и личностных ресурсов человека. Согласно статистическим данным синдром эмоционального выгорания появляется у 50% педагогов со стажем работы от 5 до 10 лет, у 22% - со стажем от15 до 20 лет, у 8% - со стажем от 1 до 3 лет.

Далее предлагаю выполнить упражнение «Крокодил», вы разделены на две команды, каждой команде предлагается вытащить карточку с пословицей и с помощью жестов и мимики донести до другой команды смысл пословицы.

*(педагоги вытягивают карточки с предложениями и выполняют задание)*

*Пословицы:*

*- «Яблоня от яблони не далеко падает»;*

*- «Не плюй в колодец – потом придется воды напиться»;*

*- «У любопытной Варваре на базаре нос оторвали».*

Вопросы для обсуждения:

- скажите, насколько легко передавать другому человеку какую-либо информацию?

- что вам мешало?

- как вы думаете для чего это упражнение?

Целью данного упражнения было развитие чувство сплочения, умение понимать вербальные и невербальные сигналы.

 Перейду к такому понятию, как 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 о климате в коллективе: 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 психологического климата, сплоченности коллектива – это важнейшее дело не только администрации, но и каждого члена коллектива. «Сплочение – это возможность для команды стать единым целым для достижений конкретных целей и задач. Ведь только сплоченный коллектив добивается многих вершин и побед».

Далее Вашему вниманию предлагаю выполнить более творческое задание, которое также продемонстрирует вашу коллективную работу, называется упражнение «Сочиняем стихи»

*( раздаются карточки со стихами, педагоги сочиняют концовку)*

Следующее упражнение «Лабиринт» - оно позволяет проверить и потренировать навыки командного взаимодействия участников, оно развивает чувство доверия.

Для этого упражнения необходимо выбрать одного человека, который с закрытыми глазами по словесной подсказке коллектива будет проходить лабиринт. Коллектив должен использовать слова вперед, назад, влево, вправо, вниз, вверх.

*(на полу из веревки выкладывается кривая, ставится дуга для подлезания и выполняется упражнение)*

Наша встреча подходит к концу, и напоследок я предлагаю сыграть в игру «Найди пару» , я раздам вам карточки, на которых написано название животного. Названия повторяются на двух карточках. К примеру, если вам достанется карточка, на которой будет написано „слон", знайте, что у кого-то есть карточка, на которой также написано „слон". Прочитайте, пожалуйста, что написано на вашей карточке. Сделайте это так, чтобы надпись видели только вы. Теперь карточку можно убрать. Задача каждого — найти свою пару. При этом можно пользоваться любыми выразительными средствами, нельзя только ничего говорить и издавать характерные звуки „вашего животного". Другими словами, все, что мы будем делать, мы будем делать молча.

Когда вы найдете свою пару, останьтесь рядом, но продолжайте молчать, не переговаривайтесь. Только когда все пары будут образованы, мы проверим что у нас получилось».

После того как все участники группы нашли свою пару, тренер спрашивает по очереди у каждой пары: "Кто вы?.

*(педагоги ищут себе пару)*

Благодарю Вас за Вашу работу и хочу подвести итог

Существует китайская поговорка:

 «Расскажи мне – и я забуду

 Покажи мне – и я запомню

 Вовлеки меня – и я пойму и чему-то научусь»

 Человек усваивает:

 10% того, что слышит

 50 % того, что видит,

 70 % того, что сам переживает,

 90 % того, что сам делает.