# 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 ДОУ № 22.

**Время проведения:** 40минут.

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

**План семинара:**

1. Вступление.
2. Упражнение «Ассоциации».
3. Что такое психологический климат коллектива?
4. Упражнение « Мои неприятные воспоминания»
5. Факторы, влияющие на формирование психологического климата в коллективе.
6. Игра –сплочение « Выполните задание, взявшись за руки»
7. Игра-сплочение (за основу взята игра-метафора «Мандала»).
8. Подведение итогов семинара.

**Ход семинара**

**1. Вступление**

Сегодня как никогда стала очевидной решающая роль личностного фактора в ДОУ. Человеческий фактор в ДОУ 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 ДОУ 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. 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.

**4. Упражнение «Музей  обидных  воспоминаний*»***

 Каждый  из  нас    обижался  и  не  один  раз. Но  одни  люди  умеют  быстро  расстаться  с  обидами, потому  что обида  это  ни  что  иное, как «ржавчина, разъедающая  душу». Другие относятся  к  своим  обидам как к  большой ценности. Они  их  прячут, берегут, накапливают. А  в  конфликте  предъявляют, усиливая,  как  им  кажется,  свою  позицию. Результат такого  собирательства - болезни.  Попробуйте  сейчас написать  все  свои  обиды  на  листок, внимательно  на  них  посмотрите   и  скажите  им:

***«Обиды, вы  простите  меня,  но  я  отправляю  вас  в  музей  обидных  воспоминаний. Вы  остаетесь  в  прошлом,  а  я  живу  в  настоящем и  будущем. Лишняя  тяжесть  мне  ни к  чему! Прощайте!»***

И  порвите  этот  лист,  или  сожгите.

В душе  должны  быть  всегда  уют  и  комфорт, спокойствие  и  мудрость. «Человек  сам  загораживает  себе свет» сказал Эмерсон. Постарайтесь  этого  не  делать.

**5. 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 предметная сфера его деятельности, то есть 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.

6**. Упражнение  « Туфелька»**

Все  разуваются, обувь  перемешивается и  раскладывается  в  разных  углах   зала. Участники  берутся  за  руки. Их  задача-  обуться,  не  разрывая рук. Если  руки  разомкнутся , все  начинаем  сначала.

Цель игры: сплочение коллектива.

**7. 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.

**8. Подведение итогов семинара.**

В подведение итогов семинара хотелось бы сказать, что 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.

**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.

**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.**