Муниципальное казённое образовательное учреждение

методический центр

в системе дополнительного педагогического образования

(повышение квалификации.)

Проект

Методическая разработка занятий по оптимизации психологического

климата в коллективе.

Выполнено:

Поликушиной Татьяной Михайловной

заместителем заведующей по ВМР

город Егорьевск

МДОУ детский сад №3 «Ручеёк»

г.о Коломна

2012

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ …………………………стр. 2

Актуальность выбранной темы проекта……….стр 3-4

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ:

Определение понятия психологического климата ……стр .4-5

Цели, задачи, предполагаемые итоги проекта………….стр.5-6

ПРОГРАММА:

Модель комплексного руководства совершенствования коммуникативно-речевых умений педагогов………………………………стр. 6-8

Практические речевые упражнения…………………..стр. 9-13

ВЫВОД………………………………….стр.14

Список литературы…………………….стр.15

Проблема формирования благоприятного психологического климата особенно

актуальна в наше время.

Психологический климат в ДОУ оказывает мощное влияние на успехи и

неуспехи каждого педагога, и безусловно, влияет на качество воспитательно-

образовательного процесса, на формирование знаний и умений у детей дошкольного возраста.

Климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера

доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности.

Педагогический коллектив достаточно сложная социальная система, в которой

сотрудничают люди с самыми различными индивидуальными чертами,

темпераментами, характерами. В ходе воспитательно-образовательной работы

неизбежно возникают сложные проблемы, а порой и конфликты, из которых

нужно уметь достойно выходить.

Успешное воспитание дошкольников напрямую связано с индивидуально-

личностными качествами воспитателя, среди которых организованность,

повышение самооценки и профессиональной компетенции, развитие

коммуникативных навыков.

Напряжённые ситуации педагогической деятельности вызывают у педагогов

импульсивные действия по отношению :

* к детям: окрики, одёргивания;
* к родителям: конфликты, повышение тона;
* к коллегам: конфликты, ссоры, необоснованная неприязнь.
* к администрации: повышение тона, неадекватное реагирование на любое замечание.

 При определении психологического климата в коллективе необходимо

учитывать ряд значимых обстоятельств:

1. Частота заболеваний педагогов и воспитанников.
2. Число увольняющихся и количество желающих уволиться (если было бы куда)
3. Конфликтность в коллективе (вертикальная – между администрацией
4. и педагогами, горизонтальная – между педагогами, детьми, родителями).
5. Ведущая тональность настроений.
6. Сплочённость коллектива
7. Отношение к критике
8. Доброжелательность во взаимоотношениях
9. Преобладающий стиль управления
10. Наличие атмосферы и условий для творчества
11. Толерантность (новый характер отношений, в основе которого лежит уважительное отношение к человеку вообще, к его взглядам, вере, языку, особенностям, настроениям, переживаниям, болям, обидам…)
12. Умение администрации выстраивать ситуацию выбора и успеха (управление успехом).
13. Удовлетворённость от принадлежности к данному коллективу.
14. Уважение и признание ценностей и традиций.
15. Единство педагогического коллектива и администрации (единство администрации).
16. Устойчивость и позитивность жизненных установок.

В ходе работы над поставленной проблемой было выявлено, что необходима планомерная деятельность по развитию коммуникативных качеств педагогического коллектива.

Специфика педагогического общения состоит в том, что оно «выступает,

во-пер­вых, как средство решения педагогических задач, во-вторых, как способ

организации воспитателя и детей, в-третьих, как соци­ально-психологическое

обеспечение вос­питательного процесса»; поэтому понятие «профессиональное

общение педагога» представляем как «систему сложных ком­муникативных

взаимодействий, направ­ленных на эффективное решение педагоги­ческой

задачи, реализуемой с помощью различных коммуникативных средств,

действующих в рамках существующих норм педагогической этики».

**Участники проекта**: педагогический коллектив ДОУ.

**Проблема** : Оптимизация психологического климата в педагогическом коллективе .

**Задачи**:

* 1. Повысить уровень знаний педагогов по способам речевого общения друг с другом.
  2. Развитие коммуникативных навыков, навыков выхода из конфликтных ситуаций.
  3. Гармонизация отношений между коллегами с целью создания оптимальных условий для развития дошкольников.

**Предполагаемые итоги реализации проекта**:

* + 1. Улучшение психологического климата в коллективе.
    2. Овладение навыками правильного речевого общения педагогами ДОУ.
    3. Повышение уровня знаний детей в ДОУ.
    4. Рост творческого потенциала педагогов.

**Длительность проекта** : 1 год

Проблему обогащения речевого опы­та воспитателей и активизации их коммуни­кативно-речевых умений можно разрешить практически, организовав методическую ра­боту в ДОУ. На основе изучения соответст­вующей литературы и практики разра­ботана примерная модель комплексного руко­водства старшим воспитателем деятель­ностью педагогов по совершенствованию их коммуникативно-речевых умений в профес­сиональном общении. Все компоненты моде­ли взаимосвязаны, качественно дополняют друг друга, обладают свойством взаимопро­никновения.

Модель комплексного руководства совершенствованием коммуникативно-речевых умений педагогов в условиях ДОУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компонент модели | Цели и задачи | Методы и формы |
| 1. Обогащение опы­та профессиональ­ного педагогического общения | Цель. Формировать умение осознанно относить­ся к особенностям коммуникативно-речевых си­туаций, характерных для профессиональной дея­тельности воспитателя  Задачи. Расширять представления о психологи­ческих основах и особенностях профессиональ­но-педагогического общения; повышать педаго­гическую компетентность в общении с коллегами и родителями | Наблюдения за ситуа­циями педагогического общения в коллективе и их анализ; организа­ция наставничества опытных педагогов |
| 2.Обучение спосо­бам и методам опти­мизации педагоги­ческого общения | Цель. Овладеть знаниями о сути, нормах педаго­гического общения, правилах поведения при об­щении с коллегами и родителями, способами оп­тимизации профессионального педагогического общения  Задачи. Обучить основам техники речи в сфере профессионально-педагогического общения; по­казать приемы позитивной трансформации созна­ния для оптимизации педагогического общения | Индивидуальные кон­сультации; коллектив­ные формы работы: тренинг, совет педаго­гов, семинар-практи­кум |
| 3. Создание условий для профессиональ­ного саморазвития педагогов | Цель. Повышать интерес и мотивацию к совер­шенствованию коммуникативно-речевых умений Задачи. Формировать потребность в самообуче­нии и самореализации в профессиональной сфе­ре; повышать уровень профессионального само­сознания | Организация условий для самообразования, разработка методичес­ких рекомендаций по работе с литературой и по самообразованию |
| 4. Активизация об­щения с коллегами | Цель. Развивать творческую и активную лич­ность, умеющую применять речевые знания и умения в постоянно меняющихся коммуникатив­ных ситуациях; способную находить собственные решения многообразных профессиональных задач Задачи. Создать условия для повышения комму­никативно-речевой активности; развивать моти­вацию для осознания необходимости самосовер­шенствования. | Создание творческого морально-психологи­ческого климата в кол­лективе; организация совместных культурно-развлекательных меро­приятий |

Предлагаемая мо­дель способствует совершенствованию та­ких коммуникативно-речевых умений вос­питателей, как умение: анализировать рече­вую ситуацию и прогнозировать речевое по­ведение участников общения; оформлять высказывание в соответствии с поставленной целью; ориентироваться в способах диа­логического общения с учетом норм речево­го этикета; использовать средства невер­бального общения в речевой ситуации для достижения положительного результата; корректировать собственное рече­вое поведение в зависимости от ситуации общения; проводить са­моанализ речевой деятельности.

На начальном этапе работы с педагогами для выявления имею­щихся трудностей в профессио­нальном общении можно исполь­зовать различные диагностичес­кие методы: анкетирование, оп­рос, тестирование, наблюдение, а для определения личностных особенностей и самоанализа ре­чевого поведения - практические упражнения.

«Достижение цели»

Задание. Выбрать партнера и попро­сить у него какой-либо предмет (очки, ручку и т.п.).

Задача. Высказать свою просьбу так, чтобы собеседник не смог найти ни одного аргумента, чтобы отказать вам.

Подведение итогов. Все подходят к ве­дущему с предметами, которые они попро­сили. Тот, у кого их больше, чем у других, представляет свои речевые формы обраще­ния с просьбой, которые способствовали успеху в достижении цели.

«Микроскоп»

Задание. Посмотреть на себя «через окуляр микроскопа» и выявить «неприят­ные мелочи» своей речи, затрудняющие общение, или слова-паразиты, от которых хочется избавиться. Написать их на одной половине листа, а на другой - способы борьбы с ними. (Пример: в микроскопе я вижу слова-паразиты: как бы, так, ну, да; способы борьбы: контролировать свою речь самому и просить кол­лег хлопать в ладоши, когда они услышат эти слова, чтобы напом­нить мне о них.)

Задача. Проанализировать ре­чевые особенности, затрудняю­щие общение.

Подведение итогов. Индивидуальный самоанализ речевых особенностей каждым участником.

«Имя как аббревиатура»

Задание. Записать на листе бумаги тот вариант своего имени, который вы считаете наиболее приемлемым общения в данной группе.

Задача. «Расшифровать свое имя, представив его аббревиатуру, называя свои характеристики. (Пример: имя ИРИНА ( И - интересная, р - решительная и - инициативная, н - независимая, а - активная.)

Подведение итогов. Участники называют свое имя; также его «расшифровку».

«Личный герб и девиз»

Участникам раздаются бланки «Герб и девиз» и предлагается заполнить поля герба символами, наиболее точно выражающими сущность каждого поля : первое поле - «Я как педагог»; второе «Мои воспитанники»; третье - «Я глазами коллег»; четвертое - «Я глазами родителей». Поля также можно закрашивать «подходящими» цветами. На ленте предлагается написать фразу, которая могла бы служить личным профессиональным девизом (пословицы, поговорки, известные выражения и пр.). Например, мой личный профессиональный девиз: «Пришла в детский сад - улыбнись на пороге! Все, что ты отдаешь, получаешь обратно в итоге!».

|  |
| --- |
|  |

Упражнения подобного типа позволяют педагогам задуматься над проблемами в общении и осознанно подойти к совершенствованию своих коммуникативно-речевых умений. Педагогам можно пред­ложить практические задания, которые по­могают им осознать свои личностные осо­бенности, отношение к методической рабо­те в ДОУ, выявить эмоциональную атмо­сферу в коллективе и настрой педагогов на совместную деятельность в коллективных формах работы (консультация, совет педа­гогов, семинар).

I                         «Ваш настрой»

Вначале педагогам предлагается на од­ной строке листа бумаги выразить свое на­строение и (или) ожидание от совместной работы. (Лист передается по кругу и посте­пенно складывается в гармошку, чтобы следующий участник не видел написанно­го предыдущим.) На другом листе нужно поделиться впечатлением от совместной работы. Старший воспитатель зачитывает написанное на двух листах и проводит ана­лиз ожиданий воспитателей. Затем все об­суждают причины их реализованности (нереализованности.)

«Ваши впечатления»

Педагогам предлагается ответить на сле­дующие вопросы: «Что Вам сегодня понра­вилось (стиль, форма, способы обще­ния)?», «Какие задания Вы выполняли с удовольствием?», «Как Вы можете исполь­зовать полученную информацию при об­щении с коллегами и родителями?».

Анализ выполненных педагогами зада­ний и упражнений позволяет старшему воспитателю составить перспективные планы по каждому разделу, в которых все мероприятия в течение учебного года рас­пределяются равномерно .

Далее приводятся примеры заданий по формированию умений находить оптималь­ные варианты делового общения в зависи­мости от ситуации и состава участников.

«Знакомство»

Ситуация. Молодая мама в нерешитель­ности стоит у кабинета заведующей детским садом, рядом - малыш с любимой игрушкой.

Задача. Познакомиться с молодой ма­мой, выступив инициатором общения в одной из ролей - «руководитель», «воспи­татель». Составить и записать речевые формулы обращения к молодой маме в данной ситуации.

Возможные варианты ответов

Руководитель. Здравствуйте! Вы ко мне? Проходите, пожалуйста, меня зовут... (Обращаясь к ребенку.) Как тебя зовут? Ка­кая красивая у тебя игрушка!

Воспитатель (обращаясь к ребенку). Ка­кая замечательная у тебя игрушка! Тебе она очень нравится, да? (Обращаясь к ма­ме.) Добрый день! Я воспитатель из груп­пы... Мы очень рады видеть Вас в нашем детском саду! Могу я Вам помочь?

На этапе реализации модели использу­ются как индивидуальные, так и коллек­тивные формы работы с педагогами: кон­сультация, тренинг, совет педагогов, семи­нар-практикум.

«Приветствие»

Ситуация. Вы входите в помещение, где Ваши коллеги готовятся к собранию (оно еще не началось).

Задача. Надо ли обратить внимание на себя всех присутствующих, если Вы «роди­тель», «воспитатель», «руководитель»? Ка­ким образом Вы поприветствуете присут­ствующих в роли «руководителя», «воспи­тателя»? Составьте и запиши­те речевые формулы обращения к ним.

Возможные варианты ответов:Руководитель. Здравствуйте! Очень ра­да Вас видеть!

Воспитатель. Добрый день! Разрешите к Вам присоединиться.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

«Извинение»

Ситуация. Вы совершили проступок (например, опоздали, не выполнили обе­щание и т.п.).

Задача. Вам необходимо избежать кон­фликта, убедить собеседника в непредна­меренности Вашего проступка. Составьте и запишите речевые формулы Ваших изви­нений при обращении к официальному ли­цу, коллеге, родителю.

Возможные варианты ответов: Руководитель. Прошу извинить меня за то, что заставила Вас ждать. Надеюсь, это обстоятельство не повлияет на ход нашей беседы!

Воспитатель. Понимаю, что поступила некрасиво, поэтому прошу прощения. Да­вайте подумаем вместе, как исправить по­ложение.

«Просьба»

Ситуация. Воспитателю именно в этот момент нужна помощь руководителя, кол­леги, родителя.

Задача. Вам требуется найти такие формы вежливого обращения, чтобы Вам не смогли отказать («руководитель», «коллега», «роди­тель»); найти весомые аргументы и вежли­вую речевую форму отказа воспитателю, если Вы «руководитель», «коллега», «родитель», к которому он обратился с просьбой.

Возможные варианты просьбы к руководителю. Обращаюсь к Вам за советом... Знаю, что только Вы сможете мне помочь в данный момент!

К воспитателю. У Вас такая светлая го­лова!.. Помогите мне решить небольшую проблему, пожалуйста! Вы такая способная и добрая!

К родителю. Вы мастер на все руки, и Вам не составит труда сделать для группы...

Возможные варианты отказа: Руководитель: Понимаю всю сложность Вашего вопроса, но мне бы хотелось, чтобы Вы, как опытный педагог, попытались ре­шить эту проблему сами! Воспитатель: С удовольствием помогла бы Вам, но у меня не будет ни минуты сво­бодного времени в течение всего дня. Я уве­рена, что у Вас все получится великолепно и без моего участия!

Таким образом уверенность и спокойствие педагога в ситуациях общения с окружающими - важ­ное условие их плодотворного сотрудни­чества и успешного взаимодействия. Педа­гог должен показать свою компетентность в общении с коллегами , показать, что он видит в них парт­неров и единомышленников, а это возмож­но, если педагог:

•    постоянно стремится к познанию че­го-то нового;

•    читает произведения классической литературы, причем с удовольствием;

•    посещает курсы по интересам (хоро­вое пение, вышивание, шитье, живопись,

- ходит в театры и на концерты

- проявляет искренней интерес и внимание к людям

- использует любую возможность сказать человеку что-нибудь приятное.

«Единственно настоящая роскошь- это роскошь человеческого общения» -

восторженно писал Антуан де Сент-Экзюпери.

Для современных педагогов и руководителей ДОУ общение не только роскошь, но и профессиональная необходимость. Именно от эффективности педагогического общения зависит успех воспитательно-образовательной работы с детьми.

Благоприятный климат в педагогическом коллективе развивает творчество, чувство гордости за полноценную работу, обеспечивает взаимопомощь в методической работе.

Список литературы:

1.Аралова М.А. «Справочник психолога ДОУ» ООО «ТЦ Сфера» 2007г

2.Бережная М.С.журнал « Управление ДОУ» № 1 2011 г.стр.26

3.Лосев П.Н. «Управление методической работой в современном ДОУ» ООО ТЦ Сфера» 2005г

4. Романова И.В. журнал «Дошкольное» воспитание» №2 2009г. стр.84

5.Шебеко В. журнал «Дошкольное» воспитание» №2 2010г. стр.84