**«Благоприятный морально-психологический климат в коллективе — основа эффективного взаимодействия участников образовательного процесса»**

*Трофимова Гузель Рамдисовна,*

*МБДОУ детский сад присмотра*

 *и оздоровления № 60,*

*Татарстан, г. Нижнекамск*

**Участники**: воспитатели, специалисты.

**Время проведения**: 1 час.

**Оборудование**: бланки теста “Изучение морально-психологического климата в коллективе”

**Цель:** организация взаимодействия педагогического коллектива по формированию благоприятного морально-психологического климата в детском саду.

**Задачи**:

1. Изучение морально-психологического климата в коллективе детского сада.
2. Изучение методов и приемов по гармонизации взаимоотношений в коллективе.

**План:**

1. Вступление.
2. Игра “Рука”.
3. Изучение методов и приемов по гармонизации взаимоотношений в коллективе.
4. Игра «комплимент коллеге»
5. Игра «Автомобиль»
6. Тест “Изучение морально-психологического климата в коллективе”.
7. Заключение.

Эпиграф

* 1. Как верующие люди, мы должны всю жизнь придерживаться поста, который я бы обозначила так: не есть ближнего своего.
	А кто у нас не ест ближнего своего?
	Между тем спокойствие души как раз в этом “вегетарианстве”: тогда ведь и ближний, если он не до конца испорчен, не будет есть меня.
	2. Если мы постигли искусству радоваться каждому мгновению, то мы научились очень многому. (Н. Аргайл)

*Что какое морально-психологический климат?*

Морально-психологический климат – наиболее целостная психологическая характеристика группы, которая связана с особенностями отражения группой отдельных объектов (явлений, процессов), имеющих непосредственное отношение к совместной групповой деятельности.

Основными факторами формирования морально-психологического климата являются следующие:

- характер производственных отношений того общества, составной частью которого является коллектив;

- содержание, организация и условия трудовой деятельности;

- особенности работы органов управления и самоуправления;

- характер руководства;

- степень совпадения официальной и неофициальной структуры группы;

- социально-демографические, психологические, половозрастные особенности группы и т.д.

От состояния морально-психологического климата зависит эффективность групповой деятельности.

*Важнейшие признаки благоприятного морально-психологического климата:*

* доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
доброжелательная и деловая критика;
* свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
* отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;
* достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
* удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации (обмана, расстройства, разрушения планов) у кого-либо из членов коллектива;
* принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.

*На сегодняшней встрече мы попытаемся выяснить, каков уровень морально-психологического климата в нашем коллективе, что мы можем сделать для его улучшения.*

2. **Игра “Рука”.** Разминка. Инструкция. Все участники молча, глазами, должны найти себе пару. Ведущий через 30 сек. произносит: “Рука”. Все участники должны молча подойти и взять за руку человека, который составит с ним пару. Ведущий подводит итог игры: “Надеюсь, все нашли друг у друга поддержку. Вот на кого мы можем опереться в трудную минуту”.

*Изучение методов и приемов по гармонизации взаимоотношений в коллективе.*

Что можно сделать для создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе?

*Учитесь планировать.* Наличие большого количества планов одновременно часто приводит к путанице, забывчивости и чувству, что незаконченные проекты висят над головой. Уделите планам некоторое время, когда это будет возможно, и поработайте над ними до тех пор, когда это будет возможно, и поработайте над ними до тех пор, пока не закончите.

*Признавайте и принимайте ограничения.* Многие из нас ставят себе совершеннейшие и недостижимые цели. Но человек не может быть совершенным, поэтому часто возникает чувство несостоятельности или несоответствия вне зависимости от того, насколько хорошо мы выполнили что-либо. Ставьте достижимые цели.

*Развивайтесь.* Иногда необходимо убежать от жизненных проблем и развлечься. Найдите занятие, которое было бы увлекательным и приятным для вас.

*Будьте положительной личностью.* Избегайте критиковать других. Учитесь хвалить других за те вещи, которые вам в них нравятся. Сосредоточьтесь на положительных качествах окружающих.

*Учитесь терпеть и прощать.* Нетерпимость к другим приводит к расстройствам и гневу. Попытайтесь действительно понять, что чувствуют другие люди, это поможет вам принять их.

*Избегайте ненужной конкуренции.* В жизни много очень ситуаций, когда мы не можем избежать конкуренции. Но слишком большое стремление к выигрыванию в слишком многих областях жизни создает напряжение и тревогу, делает человека излишне агрессивным.

*Регулярно делайте физические упражнения.* Лучше следовать той программе, которая доставляет вам удовольствие.

*Учитесь методам расслабления***.** Желательно под наблюдением специалистов.

*Рассказывайте о своих неприятностях.* Найдите друга, консультанта, психотерапевта, психолога, с которым вы можете быть откровенны. Это снимет ваше напряжение.

*Об умении располагать к себе людей.*

1. Американский психолог, Дейл Карнеги, предлагает несколько советов об умении располагать к себе людей:
2. Проявляйте искренний интерес и внимание к другим людям. Вникайте во все.
3. Будьте приветливы, доброжелательны, создавайте благоприятную атмосферу.
4. Запоминайте имя человека и все, что можно о нем знать (его семейное положение, слабости, хобби и т.д.).
5. Умейте терпеливо слушать других. Проявляйте внимание и сочувствие при слушании.
6. Никогда не унижайте человека, даже если он не прав и оказался побежденным в споре.
7. Дайте человеку почувствовать его значимость, подчеркните его компетентность, поощряйте, применяйте похвалу.
8. Начинайте с искреннего признания достоинства человека.
9. Обращая внимание людей на их ошибки, делайте это в косвенной форме.
10. Прежде чем критиковать другого, скажите о своих собственных ошибках.
11. Задавайте вопросы вместо того, чтобы отдавать приказания.
12. Дайте возможность человеку спасти свое лицо.
13. Хвалите человека за каждый, даже скромный, успех и будьте при этом искренни.
14. Пользуйтесь поощрением. Сделайте так, чтобы недостатки, которые вы хотите в человеке исправить, выглядели легко исправимыми, а дело, которым вы хотите его увлечь, легко выполнимым.
15. Делайте так, чтобы людям было приятно исполнять то, что вы хотите.

*Как по-философски относиться к жизни*

13 фраз о жизни: Габриель Гарсиа Маркес

1. Я люблю тебя не за то, кто ты, а за то, кто я, когда я с тобой.
2. Ни один человек не заслуживает твоих слез, а те, кто заслуживают, не заставят тебя плакать.
3. Только потому, что кто-то не любит тебя так, как тебе хочется, не значит, что он не любит тебя всей душой.
4. Настоящий друг – это тот, кто будет держать тебя за руку и чувствовать твое сердце.
5. Худший способ скучать по человеку – это быть с ним и понимать, что он никогда не будет твоим.
6. Никогда не переставай улыбаться, даже когда тебе грустно, кто-то может влюбиться в твою улыбку.
7. Возможно, в этом мире ты всего лишь человек, но для кого-то ты – весь мир.
8. Не трать время на человека, который не стремиться провести его с тобой.
9. Возможно, Бог хочет, чтобы мы встречали не тех людей до того, как встретили того единственного человека. Чтобы, когда это случится, мы были благодарны.
10. Не плачь, потому что это закончилось. Улыбнись, потому что это было.
11. Всегда найдутся люди, которые причинят боль. Нужно продолжать верить людям, просто быть чуть осторожнее.
12. Стань лучше и сам пойми, кто ты, прежде чем встретишь нового человека и будешь надеяться, что он тебя поймет.
13. Не прилагай столько усилий, все самое лучшее случается неожиданно.

**Игра «Комплимент коллеге»**

Участники должны образовать два круга – внутренний и внешний. Встать друг другу лицом. И передвигаясь по кругу каждый должен сказать комплимент стоящему на против коллеге. По команде ведущего на хлопок, круг должен передвигаться дальше, пока все участники не скажут комплимент каждому. *Спасибо всем, наверняка было приятно услышать о себе много хорошего.*

**Игра “Автомобиль”.** Инструкция. Представить наше образовательное учреждение в виде автомобиля. Записать варианты на доске. Совместно выбрать один из вариантов. Предложить каждому представить себя частью автомобиля. Записать предложения на доске. Обсудить варианты. Сделать вывод: «Каждому в нашем коллективе есть достойное место»

### Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто)

Предлагаемая методика позволяет делать периодические «срезы» с целью диагностики состояния психологического климата в коллективе, прослеживать эффективность тех или иных мероприятий и их влияние на психологический климат. Такие измерения полезны при изучении степени адаптации новых сотрудников, отношения к труду, причин текучести кадров, эффективности руководства, продуктивности деятельности.

Методика позволяет диагностировать три компонента психологического климата: эмоциональный, поведенческий и когнитивный. Для измерения эмоционального компонента используется критерий привлекательности — на уровне понятий «нравится — не нравится», «приятный — неприятный». Вопросы, направленные на измерение поведенческого компонента, конструируются на основе критерия «желание — нежелание работать в данном коллективе», «желание — нежелание общаться с членами коллектива в сфере досуга». Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная «знание — незнание особенностей характера членов коллектива».

*Инструкция.* Просим Вас принять участие в исследовании, целью которого является оптимизация психологического климата в коллективе.

Внимательно прочитайте варианты ответа.

Выберите один из них, наиболее соответствующий Вашему мнению.

Поставьте рядом с ним знак «+» или предлагаемую оценку.

**Опросный лист**

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Вопросы** |
| 1 | Отметьте, пожалуйста, с каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны:А) большинство членов нашего коллектива — хорошие симпатичные люди;Б) в нашем коллективе есть всякие люди;В) большинство членов нашего коллектива — люди малоприятные. |
| 2 | Думаете ли Вы, что было бы весьма неплохо, если бы члены Вашего коллектива жили неподалеку друг от друга?1 — нет;2 — скорее нет, чем да;3 — не знаю, не задумывался об этом;4 — скорее да, чем нет;5 — да, конечно. |
| 3 | Как Вам кажется, могли бы вы дать достаточно полную характеристику:А) деловых качеств большинства членов коллектива \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;Б) личных качеств большинства членов коллектива \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.1 — нет;2 — пожалуй, нет;3 — не знаю, не задумывался об этом;4 — пожалуй, да;5 — да. |
| 4 | Цифра «один» на приведенной ниже шкале характеризует коллектив, который Вам очень не нравится, а цифра «девять» — коллектив, который Вам очень нравится. Какой цифрой Вы бы охарактеризовали свой коллектив?1 2 3 4 5 6 7 8 9 |
| 5 | Если бы у Вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами Вашего коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись:А) это меня бы вполне устроило;Б) не знаю, не задумывался над этим;В) это меня бы совершенно не устроило. |
| 6 | Могли бы Вы с достаточной уверенностью определить, с кем охотно общаются по деловым вопросам большинство членов Вашего коллектива?А) нет, не мог бы;Б) не знаю, не задумывался об этом;В) да, мог бы. |
| 7 | Какая атмосфера обычно преобладает в Вашем коллективе? На приведенной ниже шкале цифра «один» соответствует нездоровой атмосфере, а цифра «девять» — наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения, понимания. Какой цифрой Вы бы охарактеризовали свой коллектив?1 2 3 4 5 6 7 8 9 |
| 8 | Как Вы думаете, если бы Вы по какой-либо причине долго не работали (болезнь, декретный отпуск, пенсия и т. п.), Вы бы стремились встречаться с членами Вашего коллектива?1 — нет;2 — скорее нет, чем да;3 — не знаю, не задумывался об этом;4 — скорее да, чем нет;5 — да, конечно. |

**Заключение.** Мы попытались на сегодняшней встрече не только изучить морально-психологический климат нашего коллектива, предложить рекомендации по его улучшению, но и создать позитивный настрой для успешной работы в дальнейшем. Спасибо.

**Список литературы**

### 1. Аралова М.А.- Формирование коллектива ДОУ: Психологическое сопровождение.- М.: ТЦ Сфера, 2006. – 64с. (Библиотека руководителя ДОУ).

### 2. Бурмистрова Е.- Метод быстрого снятия сильного эмоционального или физического напряжения// Школьный психолог. 2004.

### 3. Под ред. А.А. Крылова,- Практикум по экспериментальной и прикладной психологии: Учебное пособие /– Л.: Издательство Ленинградского университета, 1990. – 346 с.

### 4. Карнеги Д.- Как расположить к себе людей, 2-е издание, 2010.- 208 с.

### 5. Рогов Е.И.- Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. – М.: ВЛАДОС, 1995. С. 319-321.

### 6. Литвак М.Е. Если хочешь быть счастливым. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2000 – 621с.

### 7. Маркес Г. 13 фраз о жизни.

### 8.  Михайлюк А. С., Шарыто Л. Ю., -  Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе

### 9. Практическая психология для преподавателей.- М.: Информационно - издательский дом «Филинъ», 1997- 328 с.