

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Когалыма «Буратино»

**Психологическое занятие с элементами тренинга:
для педагогов
на тему:
«Улучшение психологического климата в коллективе»**

Подготовила и провела:
педагог-психолог
Костырева В.В.

Цель: Улучшение психологического климата в коллективе

Задачи:

1. Более глубокое знакомство участников друг с другом, осознание уникальности каждой личности, ее значимости, повышение самооценки. Представление автобиографии участников.
2. Проведение игр и упражнений, направленных на закрепление полученных результатов, а также на развитие взаимопонимания, взаимопомощи и формирование большей сплоченности участников.

Домашнее задание – написать автобиографию – дается за несколько дней до начала тренинга.

Успешность воспитания дошкольников напрямую связана с индивидуально-личностными и профессиональными качествами педагога. И большое значение здесь приобретает самооценка специалиста, поскольку она оказывает существенное влияние на уверенность в себе, личную инициативность, творческую реализацию, способность ставить и достигать цели, адаптироваться к условиям различных социумов, а в целом – на эффективность профессиональной деятельности. Чем лучше чувствуют себя педагоги, тем благоприятней климат в коллективе и тем результативней работа. Все взаимосвязано.

Опыт проведения занятий на снятие напряжения, профилактику эмоционального выгорания и т. п. показал: многие из педагогов на таких встречах оказывались в тени по разным причинам – в силу своего темперамента, скромности, молодости или неопытности. Другие же, наоборот, становились «звездами», привлекая все внимание. В коллективе чувствовался некий дисбаланс. Поэтому родилась идея проведения мероприятия, которое позволило бы первым заявить о себе, своих чувствах, мыслях, достижениях, другими словами – быть услышанными, вторым – узнать лучше тех, с кем они работают изо дня в день, т. е. услышать их.

Ситуация 1

Вы заходите в булочную и покупаете пончик с повидлом. Но когда Вы приходите домой и надкусываете его, то обнаруживаете, что отсутствует один существенный ингредиент — повидло внутри. Ваша реакция на эту мелкую неудачу?

1. Относите бракованный пончик назад в булочную и требуете взамен новый.
2. Говорите себе: «Бывает» — и съедаете пустой пончик.
3. Съедаете что-то другое.
4. Намазываете пончик маслом или вареньем, чтобы был вкуснее.

Если сотрудник выбрал первый вариант, перед Вами человек, не поддающийся панике, знающий, что к его советам чаще всего прислушиваются. Такой сотрудник оценивает себя как рассудительную, организованную личность. Как правило, люди, выбирающие первый вариант ответа, не рвутся в лидеры, но, если их выбирают на командную должность,

стараятся оправдать доверие. Иногда такой сотрудник относится к коллегам с некоторым чувством превосходства — уж он-то не позволит заставить себя врасплох.

Если сотрудник выбирает второй вариант действий, это мягкий, терпимый и гибкий человек. С ним легко ладить и коллеги могут найти у него утешение и поддержку. Такой сотрудник не любит шума и суеты, готов уступить главную роль и оказать поддержку лидеру. Всегда оказывается в нужное время в нужном месте. Иногда кажется нерешительным, но способен отстаивать убеждения, в которых уверен.

Выбор третьего пункта свидетельствует об умении данного сотрудника быстро принимать решения и быстро (хотя и не всегда правильно) действовать. Готов принять на себя главную роль в любом деле, авторитарен. В отношениях с коллегами может быть настойчив и резок, требуя четкости и ответственности. Поручая такому сотруднику подготовку и проведение серьезных мероприятий, нужно проследить, чтобы не возникло конфликтов.

Выбор четвертого варианта ответа говорит о способности данного сотрудника к нестандартному мышлению, новаторским идеям, некоторой эксцентричности. К коллегам такой сотрудник относится как к партнерам по игре и может обижаться, если играют не по его правилам. Всегда готов предложить несколько оригинальных идей для решения той или иной проблемы.

Зная об особенностях сотрудников, хороший руководитель постарается грамотно использовать их сильные стороны и не даст проявиться слабым.

Чтобы понять, как того или иного сотрудника воспринимают коллеги, можно провести следующий тест.

Ситуация 2

Вы восходящая звезда эстрады и только что закончили запись своего дебютного компакт-диска. Теперь Вам осталось лишь решить, каким будет дизайн обложки Вашего диска. Какой дизайн Вы бы выбрали?

1. Успокаивающий пейзаж с использованием фотографий экзотических мест.
2. Веселый рисунок из комиксов или забавную картинку.
3. Абстрактный рисунок, без какого-либо очевидного смысла, но такой, что заставляет людей задуматься.
4. Свое собственное фото.

Если сотрудник выбрал первый вариант ответа, то он сам воспринимает себя как мягкую и заботливую личность, способную для каждого найти доброе слово. Такой человек считает себя чувствительным и восприимчивым, но другим иногда кажется, что этот сотрудник построил вокруг себя стену, через которую никто не может проникнуть, и его чувствительность и забота кажутся неискренними. Такому человеку можно посоветовать больше доверять окружающим, рассказывать о своих чувствах. Способствовать доверительным отношениям между коллегами могут нестандартные корпоративные мероприятия (капустники, тренинги, группы поддержки и др.)

Если сотрудник остановил свой выбор на втором пункте, то он воспринимает себя, как открытого, веселого, дружелюбного человека. С ним всегда весело. Но иногда такой коллега кажется другим ненадежным, легкомысленным, способным только развлекать.

Личные качества такого сотрудника необходимо направить в верное русло: поручать ему подготовку и проведение мероприятий развлекательного характера для коллег, родителей и детей.

Если сотрудник выбрал третий вариант ответа, то скорее всего он считает себя одаренной, творческой, отличающейся от других личностью. Он может казаться коллегам высокомерным, не готовым к сотрудничеству человеком, а также обидчивым и претенциозным. Если какой-то из сотрудников действительно обладает неординарными способностями (прекрасно поет, рисует, сочиняет), следует помочь ему, поощряя умение и готовность поделиться способностями с коллегами. Если же амбиции основаны только на самомнении, подумайте, вносит ли такой сотрудник что-либо позитивное в работу коллектива, необходим ли он Вам?

Если сотрудник предпочел четвертый вариант ответа, то он воспринимает себя, как человека честного, прямолинейного, способного говорить правду, несмотря на обстоятельства, невзирая на лица. Но коллеги могут воспринимать такого человека как упрямого, не умеющего найти общий язык с остальными, иногда грубого и невоспитанного.

Ведущий. Самооценка — наше мнение о себе. В раннем детстве ребенок судит о себе по четырем критериям:

- 1) когнитивная компетентность, т.е. способность решать проблемы и достигать поставленных целей;
- 2) социальная компетентность, т.е. способность поддерживать отношения с другими людьми;
- 3) физическая компетентность — «что я умею (или не умею) делать» (бегать, играть в футбол и т.д.);
- 4) кодекс поведения — «хороший ли я мальчик (девочка)».

С возрастом критерии самооценки становятся более дифференцированными по мере формирования представлений о нашей привлекательности в глазах противоположного пола, о чувстве юмора, профессиональной пригодности и т.д.

Упражнение 1. Сейчас мы выполним упражнение, которое позволит определить отношение к самим себе. Вам дается 5 мин, чтобы составить наиболее полный перечень своих достоинств. У кого получилось больше всех?

Упражнение 2. Нарисуйте, пожалуйста, автопортрет. Обсуждаем вернисаж. О каких чертах характера свидетельствует этот портрет? (Обсуждение 10 мин.)

Упражнение 3. Кидая друг другу мяч, говорить комплимент коллегам. Как вы думаете, какое поведение свидетельствует о заниженной самооценке? О завышенной? Как ведет себя человек, который адекватно воспринимает себя? (Обсуждение 10 мин.)

Упражнение 4. Открытка коллеге. Даны ключевые слова: ум, доброта, красота, здоровье. Используя эти слова, подпишите открытку коллеге.

Упражнение 5. Нарисуйте дружеский шарж на коллегу. Совместными усилиям нарисуйте дружеский шарж на директора. Если у вас есть способа¹ повысить самооценку, поделитесь ими.

(На все эти упражнения дается по 3—5 мин.)

Основу тренинга составляет **работа с автобиографиями участников**, поскольку данная форма позволяет не только рассказать о себе (т. е. реализовать первоначальную идею, предшествующую разработке мероприятия) и узнать о других, но и проанализировать свои желания, стремления, интересы, понять себя как личность, осмыслить свое место в коллективе и, конечно же, повысить самооценку, в некотором смысле самореализоваться. **Основные темы автобиографии:** семья (без даты, места рождения); образование (специальность по диплому); особенности характера; любимое занятие, хобби; мечта.

Продолжительность занятия – 60 мин.

Группа формируется на добровольной основе. Количество участников – до 20.

Для проведения необходимо просторное помещение.

1. Приветствие

Пока собирается тренинговая группа, можно предложить присутствующим чай или кофе – это позволит сделать обстановку более непринужденной и спокойной.

2. Игра-разминка «Усиль эмоцию»

Игра очень веселая, способствует активизации участников, развитию умения действовать согласованно.

Инструкция. Присутствующим предлагается передать друг другу какую-либо эмоцию, добавляя к ней что-то свое и тем самым усиливая ее от участника к участнику. Например: необходимо передать радость. Первый участник показывает улыбку, второй – повторяет за ним плюс добавляет движение одной рукой, третий – негромкий смешок, четвертый – громкий смех... последний – вскакивает с места, начинает бегать по всей комнате, громко смеяться и хлопать.

Вопросы для обсуждения:

- Получилось ли усилить эмоцию?
- Какие были трудности?
- Понравилась ли игра?

3. Представление автобиографии

Цели: более глубокое знакомство участников друг с другом, осознание уникальности каждой личности, ее значимости, повышение самооценки.

Примечание. Желательно, чтобы в первый раз автобиографию кого-либо из присутствующих представил ведущий. Это позволит участникам снять напряжение и волнение, понять задачи и мотивы тренинга, наглядно увидеть форму представления того или иного человека.

Инструкция. Ведущий зачитывает автобиографию одного из участников, не озвучивая имени, дат или любой иной информации, по которой можно легко узнать представляемого человека. Задача членов группы – определить, о ком шла речь. На данном этапе происходит обмен впечатлениями, мыслями, чувствами, мнениями, касающимися данного человека.

По завершении беседы автор приветствуется аплодисментами, сопровождаемыми уверениями в его значимости, нужности и важности для коллектива.

Работа с автобиографией для многих из участников становится открытием – поскольку дает понять, насколько плохо они знают своего коллегу, а порой можно сказать – не знают совсем.

4. Упражнение «Скульптор и скульптура»

Инструкция. Группа делится на пары, в которых один из участников исполняет роль скульптора, второй – скульптуры. Задача скульптора: не прикасаясь к скульптуре (не всем приятны прикосновения), плавными движениями показать «скульптуре», в каком направлении она должна повернуться, какую принять форму, как встать. Затем участники меняются ролями.

По завершении педагогам можно предложить рассказать об ощущениях, чувствах и эмоциях, которые они испытали при выполнении упражнения, а также определить, какая из ролей им понравилась больше.

Комментарий Людям с сильным, доминирующим характером нравится быть в роли скульптора. Тем же, кто не любит себя показывать, предпочитают всегда оставаться в тени, нравится быть в роли скульптуры.

Игра необычна для выполнения. Она не только помогает побывать и прочувствовать разные роли, она дает возможность задуматься о том, почему нравится одна и не нравится другая роль. Умение выполнять и следовать за движениями скульптора дает ощущение понимания его, т. е. рождается взаимопонимание. Чувство сплоченности и взаимопонимания в данном упражнении дает именно то самое умение следовать за движениями скульптора, поддаваться ему.

5. Представление автобиографий

Инструкция. Представление, обсуждение автобиографий, обмен впечатлениями и т. п. – все происходит так же, как и в первом случае, с той только разницей, что теперь автобиографии зачитывают участники из числа желающих (или те, с кем была договоренность еще до начала занятия).

Комментарий На первой встрече каждому педагогу дается возможность путем жеребьевки выбрать того участника, чью автобиографию он будет представлять. Если кто-то по случайному совпадению вытянул свое имя – ведущий производит замену.

6. Упражнение «Групповая скульптура»

Инструкция. Участники делятся на 2 команды, в каждой из которых выбирается «скульптор» – желательно, тот, чья автобиографии была представлена до этого. Таким образом, данный человек продолжает оставаться в центре внимания, что дает возможность закрепить чувство принятия и признания.

Задача скульпторов – не прикасаясь к «материалу», плавными движениями создать групповую композицию (это может быть как «цитата» известной скульптуры, так и придуманный только что «шедевр», связанный, например, с какой-либо сказкой, героями сказки, природным явлением, животным миром и пр.).

Задание команды выполняют по очереди. Пока одна создает скульптуру, другая, наблюдая за процессом, пытается угадать замысел скульптора.

Вопросы «скульптору»:

- Какие ощущения испытали?
- Понравилось ли в роли скульптора?
- Понравилось ли быть создателем?

Вопросы «скульптуре»:

- Как себя чувствовали в роли одного из элементов композиции?
- Получалось ли следовать за движениями скульптора?
- Что понравилось? Испытывали ли чувства неловкости, стеснения?
- Понравился ли окончательный результат работы?

7. Упражнение-разминка «Порядковый счет»

Инструкция. Участники сидят в кругу. Ведущий говорит «один» и смотрит на любого из присутствующих. Тот, на кого он посмотрел, говорит «два» и смотрит на другого. Упражнение продолжается до тех пор, пока все участники не примут участие в счете.

8. Упражнение «Монолог профессионала»

Инструкция. Участники делятся на 2 команды. Задание выполняется поочередно.

Одна из команд выстраивается в шеренгу друг за другом. Ведущий определяет для каждого участника его профессию, например водитель самосвала, директор бани, плотник, косметолог, полицейский и т. д. – профессии никак не связаны друг с другом.

Затем объявляется тема, которую члены команды должны осветить. Тема может не соответствовать представленным профессиям, например «Зависимость удоя коров от сезона», «Дрессировка слона в домашних условиях». Задача каждого из участников – высказаться от имени представителя выпавшей ему профессии. Например, директор бани рассказывает об удое коров, говоря о значении в этом деле чистоты.

Выступления начинаются по сигналу ведущего. Он в любой момент может прервать говорящего и передать слово следующему участнику – тот продолжает выступление с того слова, на котором был прерван его товарищ, и т. д.

Все то же самое проделывает вторая команда, но уже с другими профессиями и другой темой выступления.

Данное упражнение требует от участников умения импровизировать, видеть сюжет сцены в перспективе, быть хорошими партнерами, уметь организовывать совместное действие. Выполнение упражнения без исключения всегда сопровождается бурной реакцией и хохотом, что, несомненно, благоприятно сказывается на климате внутри группы. А как известно – совместно прожитые положительные эмоции объединяют.

9. Упражнение «Сказка втроем»

Данное упражнение, так же, как и упражнение «Монолог профессионала», требует от участников умения импровизировать, видеть сюжет сцены в перспективе, быть хорошим партнером, уметь организовывать совместное действие.

Инструкция. Участники делятся на группы по 3 человека. Один из них играет роль сказочника, который будет рассказывать какую-либо известную сказку. Второй – садится на стул лицом к зрителям, заложив руки за спину. Его задача – беззвучно открывать рот и, используя мимику, имитировать рассказывание сказки. Руки третьего участника будут руками второго: он встает на колени за его спиной и просовывает руки у него под мышками. Так каждая тройка представляет ту или иную известную сказку. Сказки выбирает ведущий.

Ведущий. Общение — сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.

Перед каждым лежат листы с цитатами. Вам дается 5 мин, чтобы прочитать и подготовить короткий комментарий к цитате.

1. «Когда задето чувство собственного достоинства одного из собеседников, непременно страдает само общение».
2. «Чем больше "балласта", тем труднее становится общение».
3. «Чем больше Вы принимаете во внимание потребности Вашего собеседника, тем больше он будет (автоматически) удовлетворять Ваши собственные потребности».
4. «Важно не то, что говорят, а важно то, что окружающие слышат в словах говорящего».

5. «Нет никаких гарантий, что Ваш собеседник слышит то, что Вы хотели бы ему сказать».
 6. «Уверенность в своих знаниях придает силу».
 7. «Представление о самом себе самое важное из всех представлений вообще».
 8. «Настраивайтесь на человека, а не на сообщений».
 9. «Если увидишь лицо без улыбки, улыбнись сам».
 10. «Научись слушать, и ты сможешь извлечь пользу даже из тех, кто говорит плохо».
 11. «Того, кому доверяют, за руку не держат».
 12. «Когда Конфуция спросили, есть ли одно такое слово, которым можно было бы руководствоваться всю жизнь, он ответил: "Это слово - СНИСХОДИТЕЛЬНОСТЬ"».
- Можно предложить одну и ту же цитату нескольким воспитателям и услышать различные комментарии.

Ведущий. Каким Вы видите идеальное общение «Воспитатель-воспитатель»? Что для этого нужно делать? Всем известно, что понять человека можно лучше, если знать, о чем говорят его жесты. Поднятый вверх большой палец означает одобрение, опущенный вниз — осуждение. Когда человек заинтересован в словах собеседника, он слегка наклоняет голову набок, пожимая плечами, мы как бы говорим: «Не знаю».

Упражнение 1. Вам дается 5 мин, чтобы придумать и показать жестами сигналы:

- мне нужна помощь;
- у меня есть свободное время;
- прекратите шуметь;
- поспешите;
- успокойтесь;
- я иду на помощь;
- приходите в гости.

(На демонстрацию отводится 10 мин.)

Упражнение 2. «Самое важное для воспитателей одной группы — взаимопонимание и единая стратегия воспитания и обучения детей. Чтобы лучше понимать друг друга, предлагается следующее упражнение.

Закончите предложения.

1. Самым важным в работе с детьми младшей (средней, старшей, подготовительной) группы я считаю...
2. Самый проблемный ребенок в группе...
3. Наиболее успешно в группе проходят занятия...
4. Мне кажется, что детям не нравится...
5. Я бы хотела поговорить с родителями...
6. Я бы хотела, чтобы в группе поработал... (психолог, логопед, психоневролог, специалист по лечебной физкультуре).
7. Я готова помочь коллегам... (в проведении праздников, родительских собраний, подготовке к открытым урокам).

Обменяйтесь листками и сравните, в чем совпадают ваши мнения, а в чем они различны.

10. Ритуал прощания. Упражнение «Рукопожатие по кругу»

