

*Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
города Набережные Челны «Детская школа хореографического искусства №17»*

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА **ДЕЛОВОЙ ИГРЫ**

*Формирование благоприятного
социально-психологического климата в коллективе*

Автор-составитель:
заместитель директора по УВР
Сунгатова Э.Н.

*Набережные Челны
2021 год*

Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе

(ДЕЛОВАЯ ИГРА)

Целевая аудитория: преподаватели и педагогические работники образовательной организации.

Цель: способствовать сохранению психического здоровья участников образовательного процесса.

Задачи:

- формировать навыки регуляции негативных психоэмоциональных состояний;
- формировать навыки эффективного взаимодействия с коллегами, родителями и детьми;
- обеспечить взаимодействие детей, педагогов и родителей;
- создавать условия для развития самосознания и самосовершенствования педагогов;
- выработать рекомендации для педагогов по гармонизации взаимоотношений в коллективе.

Материалы и оборудование: эмблемы; распечатка теста «Самооценка конфликтности»; жетоны; карточки с тезисами; распечатка рекомендаций.

Ожидаемые результаты: информированность целевой аудитории о проблеме формирования благоприятного психологического климата в коллективе, приобретение практических навыков саморегуляции.

Методические советы: заранее провести анкетирование родителей об удовлетворенности образовательным процессом в организации, подготовить презентацию и наглядный материал по теме, проработать теоретический аспект.

ХОД ИГРЫ

Теоретическое обоснование проблемы

Успешное воспитание детей напрямую связано с индивидуально-личностными и профессиональными качествами педагога, среди которых организованность, повышение самооценки и профессиональной компетенции, нацеленность на результат. Работа с детьми осуществляется не одним педагогом, а во взаимодействии с коллегами. Поэтому важно создать благоприятный психологический климат среди сотрудников, развить умения и навыки гибкого выхода из конфликтных ситуаций.

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ КОЛЛЕКТИВА



Социально-психологически климат (от греч. - наклон) - это устойчивая характеристика психологических связей членов коллектива, сложившаяся на основе их симпатии, антипатии, совпадения характеров и их противоречий, интересов, склонностей, настроений и отношений (мировоззренческих установок) и возникающая в процессе совместной деятельности.

Наличие эмоциональной напряженности особенно ярко проявляется у молодых педагогов. Напряженные ситуации педагогической деятельности вызывают у них неадекватную оценку происходящего, импульсивные действия по отношению к детям, способствуют формированию таких личностных черт, как пассивность, чувство собственной профессиональной несостоятельности. В итоге на практике мы часто имеем неуверенных в себе педагогов. Именно поэтому важна задача повышения уровня знаний педагогов по способам взаимодействия с различными категориями детей, родителями и сотрудниками. С другой стороны профессия педагога относится к духовно опасной. Взгляд на педагога как на человека, не имеющего права на ошибку, затрудняет профессиональный и личностный рост, ведет педагога к эмоциональному выгоранию. Поэтому большое значение для педагога имеет сохранение психического здоровья. Формирование психологического здоровья педагога в настоящее время приобретает такое же значение, как и его профессиональная подготовка.

Что такое социально-психологический климат? Термин происходит от греческого термина "klimatos" - наклон и означает качественную сторону межличностных отношений, способствующих, либо препятствующих продуктивной совместной деятельности в малой группе или большой социальной группе. В понятии социально-психологического климата выделяются три "климатические зоны".

Первая климатическая зона – социальный климат, который определяется тем, насколько в данном коллективе осознаны цели и задачи деятельности, насколько здесь гарантировано соблюдение всех прав и обязанностей его членов.

Вторая климатическая зона – моральный климат, который определяется тем, какие моральные ценности в данном коллективе являются принятыми.

Третья климатическая зона – психологический климат, те неофициальные отношения, которые складываются между людьми, находящимися в непосредственном контакте друг с другом. То есть, психологический климат - это микроклимат, зона действия которого значительно локальнее морального и социального.

Характеристики благоприятного социально-психологического

климата. *Отношения в коллективе строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности; в отношениях преобладают одобрение и поддержка, критика высказывается с добрыми пожеланиями; существуют нормы справедливого и уважительного отношения ко всем его членам.*



Характеристики неблагоприятного социально-психологического

климата. *Преобладают пессимизм, наблюдаются конфликтность, агрессивность, антипатии друг к другу, присутствует соперничество; члены коллектива проявляют отрицательное отношение к друг другу; критические замечания носят характер явных или скрытых выпадов, позволяют себе принижать личность другого, каждый считает свою точку зрения главной и нетерпим к мнению остальных. Успехи или неудачи одного оставляют равнодушными остальных членов коллектива, а иногда вызывают нездоровую зависть.*

Условия, определяющие эффективность влияния педагога на психологический климат в детском коллективе:

- ✓ личностные качества педагогов (*открытость, расположенность к детям, чувство юмора, инициативность, коммуникабельность, креативность*);
- ✓ качества педагогов (теоретическая и методическая вооружённость);
- ✓ ориентация педагогов на эмоциональный комфорт воспитанников.
- ✓



Способы формирования и поддержания благоприятного психологического климата в детском коллективе. Любой коллектив представляет собой общность людей, отличающуюся наличием общественно полезных целей, совместной деятельности, личных и групповых интересов, сознательной и устойчивой органи-

зацией своей жизни, а психологический климат, с одной стороны, отражает, а с другой, обуславливает характер взаимодействий между членами коллектива.

Знание о способах формирования психологического климата и управления коллективом является необходимым для педагогов. Наиболее эффективные способы формирования и поддержания социально-психологического климата:

- постановка цели и создание условий для организации совместной деятельности детей, информирование о ходе реализации совместных задач, поощрение активности, инициативы, креативности;
- поиск общих интересов, объединяющих детей и организация общих дел;
- формирование традиций детского коллектива;
- создание ситуаций коллективного сопереживания значимых событий, стремление к эмоциональному включению в жизнь коллектива каждого ребенка. Для этого важно наличие активной позиции педагога по отношению к детям и группе;
- поощрение к открытости, доброжелательности, конструктивным способам разрядки негативных эмоций; уважение каждого мнения, поиск компромиссных решений;
- создание условий для сохранения стабильно-положительных отношений;

- развитие коммуникативной культуры, навыков общения и сотрудничества;
- развитие эмпатийных способностей, умений и потребности в познании других, толерантного отношения к людям.

Принципы создания здоровой рабочей атмосферы

(предложены Дэвидом Мейстером в книге «Делай, что исповедуешь», которые могут быть полезны педагогам)

- ❖ Всегда исходите из того, что самый большой грех – это нежелание хотя бы попытаться что-либо сделать.
- ❖ Действия руководителя должны свидетельствовать о его заинтересованности в личном успехе каждого члена коллектива.
- ❖ Активно помогайте ребятам подняться на качественно новую ступень.
- ❖ Предоставьте детям возможность испытать себя в разных видах деятельности.
- ❖ Будьте последовательны, никогда не нарушайте своего слова.
- ❖ Поддерживайте в себе твёрдую веру в собственное предназначение.
- ❖ Забудьте о покровительственном тоне.
- ❖ Создавайте условия, а не диктуйте их.
- ❖ Верьте людям, с которыми работаете.
- ❖ Являйте собой пример, будьте таким, каким хотели бы видеть своего коллегу.
- ❖ Найдите индивидуальный подход к каждому ребёнку, не управляйте людьми так, как вам это удобно. Для этого требуется обычная человеческая чуткость.
- ❖ Будьте полны энтузиазма, помните: энтузиазм заражает.

Проблема взаимодействия образовательных учреждений и семьи не теряет своей актуальности и сегодня. Изменившаяся современная семья (финансовое и социальное расслоение, обилие новейших информационных технологий, более широкие возможности получения образования

и др.) заставляет искать новые формы взаимодействия, уйдя при этом от заорганизованности и скучных шаблонов, не поощрять принятие родителями позиции потребителя образовательных услуг, а помочь им стать своему ребёнку настоящим другом и авторитетным наставником.



Папам и мамам необходимо помнить, что школа — только помощник в воспитании ребенка, и потому они не должны перекладывать всю ответственность на педагогов и устраняться от воспитательно-образовательного процесса.

Проблема вовлечения родителей в единое пространство детского развития в школе необходимо решать в трех направлениях:

I. Работа с коллективом по организации взаимодействия с семьей, ознакомление педагогов с системой новых форм работы с родителями.

II. Повышение педагогической культуры родителей.

III. Вовлечение родителей в деятельность школы, совместная работа по обмену опытом.

Основные задачи работы в следующем:

- установить партнерские отношения с семьями воспитанников;
- объединить усилия для развития и воспитания детей;
- создать атмосферу взаимопонимания, общности интересов, эмоциональной взаимоподдержки;
- активизировать и обогащать воспитательные умения родителей;
- поддерживать их уверенность в собственных педагогических возможностях.

Принципами взаимодействия с родителями являются:

1. Доброжелательный стиль общения педагогов с родителями.
2. Индивидуальный подход.
3. Сотрудничество, а не наставничество.
4. Готовимся серьезно.
5. Динамичность.

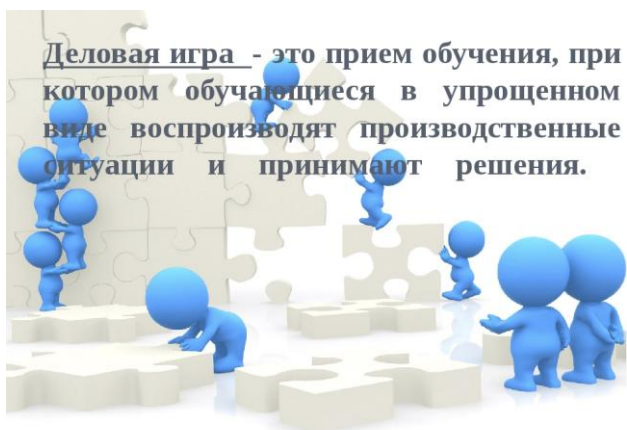
Содержание работы с родителями реализуется через разнообразные формы. Главное — донести до родителей знания. Существуют *традиционные и нетрадиционные* формы общения педагога с родителями. Работа с родителями — это процесс общения разных людей, который не всегда проходит гладко. Естественно, в любом коллективе могут возникнуть **проблемные ситуации** во взаимоотношениях педагогов и родителей:

- конфликты между родителями из-за детей;
- родительские претензии к преподавателям по тем или иным вопросам воспитания;
- жалобы педагогов на пассивность родителей;
- невнимание родителей к рекомендациям педагога в связи с недостатком авторитета педагога из-за молодого возраста или небольшого опыта работы.

Важным моментом в предупреждении возникновения проблемных ситуаций являются установление личного контакта педагога с родителем, информирование родителей о том, чему научился, каких успехов достиг.

Отсутствие информации порождает у родителя желание получить ее из других источников, например от других родителей. Такая информация может носить искаженный характер и привести к развитию конфликтной ситуации.

НАЧАЛО ИГРЫ



Деловая игра - это прием обучения, при котором обучающиеся в упрощенном виде воспроизводят производственные ситуации и принимают решения.

Для проведения игры нам нужно разбиться на две команды. Наша деловая игра будет состоять из следующих частей: разминка; проведение теста самооценки конфликтности; стратегия взаимопомощи – мозговой штурм; упражнения на сплочение коллектива, на совершенствование коммуникативных

навыков педагога и создание положительного эмоционального климата в группе; релаксация. За каждую часть игры командам будут выставляться баллы. Для игры нам понадобится экспертная комиссия. Начнем нашу игру с разминки.

Разминка

Вопросы раздаются всем участникам, ответы принимаются по очереди.

Тест Самооценка конфликтности

Стратегия взаимопомощи – мозговой штурм (решение педагогических ситуаций). Задания для команд.

Выступление групп.

Упражнения: «Кто это маска?», «Искусство общения», «Рука», «Слепой и поводырь», «Желаю Вам».

Работа экспертов

Анализ, рефлексия

Заключение

Притча. «Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?» А сам думает: «Скажет живая – я ее умертвляю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил:

Всё в твоих руках!

Эту притчу я взяла не случайно. В наших руках возможность создать такую атмосферу, в которой все будут чувствовать себя комфортно, вы на 100% ответственны за все события в своей жизни, и за плохие и за хорошие.