



Семинар – практикум

**«Корпоративная культура.
Психологический климат в коллективе»**

Семинар- практикум «Психологический климат в коллективе»

Цель:

- Ознакомление с понятием «Корпоративная культура»
- 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 МБДОУ д/с № 7 «Белочка»

Время проведения: 40 минут.

План семинара:

1. Вступление
2. Упражнение «Ассоциации»
3. Что такое психологический климат коллектива?
4. Факторы, влияющие на формирование психологического климата в коллективе.
5. Игра – сплочение «Квадрат»
6. Создание коллажа на тему «Корпоративная культура нашего коллектива»
7. Подведение итогов семинара.

Ход семинара

1. Вступление

Сегодня мы поговорим о корпоративной культуре. Корпоративность представляет собой совокупность особенностей представлений, отношений и поведение людей, определяющая их принадлежность к единой группе – коллективу. Данная группа характеризуется наличием общих целей. 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 неудачи

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. 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 признающих 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. 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 непромышленного 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.

7. Игра-сплочение: «Квадрат»

Цель: прочувствовать каждого участника группы.

Ход упражнения:



Постройте весь коллектив в круг, и пусть участники закроют глаза. Теперь, не открывая глаз нужно перестроиться в квадрат. Обычно сразу начинается балаган, все кричат, предлагая свою стратегию. Через какое-то время выявляется организатор процесса, который фактически строит людей. После того, как квадрат будет построен, не разрешайте открывать глаза. Спросите, все ли уверены, что они стоят в квадрате? Обычно есть несколько человек, которые в этом не уверены. Квадрат действительно

должен быть ровным. И только после того, как абсолютно все согласятся, что стоят именно в квадрате, предложите участникам открыть глаза, порадоваться за хороший результат и проанализировать процесс.

Так же можно строиться в другие фигуры. Во время упражнений участники переживают сильные эмоции и делают массу выводов, поэтому после каждого этапа можно устраивать небольшое обсуждение, где можно говорить пожелания своим коллегам для улучшения

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.

