

своих товарищей и т.п. Проведение игр на свежем воздухе, прогулок способствует закаливанию организма детей, сплочению и организации детского коллектива, уже готовому к новой социальной роли - обучающегося.



Благоприятный социально-психологический климат в коллективе как неотъемлемое условие успешности образовательной организации

*Ерастова Татьяна Александровна, заместитель директора по НМР,
Попова Елена Владимировна, руководитель МО учителей иностранного
языка, МБОУ СОШ № 96 с углубленным изучением английского языка*

Актуальность проведения данного мастер-класса заключается в том, что формирование и совершенствование социально-психологического климата - это постоянная практическая задача и классных руководителей, и педагогов-предметников, и школьного психолога и администрации. Создание благоприятного климата является делом не только ответственным, но и творческим, требующим знаний его природы и средств регулирования, умения предвидеть вероятные ситуации во взаимоотношениях всех членов коллектива. Формирование благоприятного социально-психологического климата требует понимания психологии всех участников образовательного процесса, их эмоционального состояния, настроения, душевных переживаний, волнений, отношений друг с другом. Психологический климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и взаимопонимания; если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело; если в коллективе каждый защищен, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение.

Цель мастер-класса – развитие коммуникативных навыков, эмоциональной устойчивости, уверенности в себе, доброжелательного отношения друг к другу.

Задачи мастер-класса:

- 1) развить умение работать в команде;
- 2) достичь осознания каждым участником своей роли и функции в группе;
- 3) повысить настрой на удачу и успех в работе.

Ход мастер-класса

Для эмоционального настроя на работу участникам мастер-класса демонстрируется отрывок из художественного фильма «Опасная профессия» (реж. Ж. Лозье, 1996), содержащий конфликтную ситуацию учителя с его учениками. Происходит обсуждение данной ситуации, далее аудитории предлагается подумать, с кем еще могут возникать конфликты у учителя при работе в школе.

Участники делятся на 5 групп, каждой группе выдается конверт с проблемной ситуацией, предлагается найти пути ее решения.

Демонстрируется видеоролик о важности взаимодействия в коллективе. Далее педагогам предлагается выполнить в группах практическое занятие с целью понять, легко ли работать сообща при принятии важного решения.

В качестве рефлексии участникам мастер-класса предлагается сформулировать те личностные качества педагога, которые необходимы для создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Данный мастер-класс был проведен с педагогами МБОУ СОШ № 96 с углубленным изучением английского языка в рамках занятия Школы педагогического мастерства, был высоко оценен и получил положительные отзывы коллег.

Основные направления возникновения конфликтных ситуаций выявлялись в ходе обсуждения с коллективом:

Педагог – администратор (ция)

Педагог – родитель

Педагог – педагог

Педагог – ученик (ученический коллектив)

Педагог – соц. партнеры

Могут быть и другие не менее значимые для каждого конкретного коллектива проблемные направления, мы взяли эти по количеству групп (5) и значимые для нашего коллектива.

Конфликтные ситуации, предлагаемые для решения группам педагогов, были взяты из реальной жизни нашей образовательной организации.

Игра-тренинг "Воздушный шар"

Игру "воздушный шар" использовали для оценки сплоченности и выявления индивидуальных особенностей коллектива и определения качеств педагога которые необходимы для создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Процедуры:

1. принятие индивидуальных решений,
2. выработка коллективного решения в группах,
3. межгрупповое взаимодействие: дискуссия,
4. анализ результатов и подведение итогов.

По завершению игры целесообразно каждой команде сформулировать урок, который следует извлечь на будущее.

Информация для участников игры:

Представьте себе, что вы экипаж научной экспедиции, которая возвращается на воздушном шаре после выполнения научных изысканий. Вы осуществляли аэрофотосъемку необитаемых островов. Вся работа выполнена успешно, и вы уже готовитесь к встрече с родными и близкими. Вы летите над океаном до ближайшего участка суши 500-550 км.

Но произошло непредвиденное: в оболочке воздушного шара по неизвестным причинам образовалось отверстие, через которое выходит газ. Шар начал снижаться. Вы сразу же выбросили за борт все мешки с балластом (песком), которые были припасены в гондоле воздушного шара на этот случай. На некоторое время падение замедлилось, но не прекратилось. Через 5 минут шар стал падать с прежней, достаточно большой, скоростью.

Весь экипаж собрался в центре гондолы, для того чтобы обсудить создавшееся положение. Нужно принимать решение, что и в какой последовательности выбрасывать за борт, чтобы суметь приземлиться живыми.

В гондоле остались следующие предметы:

1. Канат- 50 м.
2. Аптечка с медикаментами — 5 кг.
3. Компас гидравлический - 6 кг.
4. Консервы мясные и рыбные — 20 кг.
5. Секстант (прибор для определения местонахождения по звездам) — 5 кг.
6. Винтовка с оптическим прицелом и запасом патронов - 25 кг.
7. Конфеты разные - 20 кг.
8. Спальные мешки (по одному на каждого члена экипажа).
9. Ракетница с комплектом сигнальных ракет - 8 кг.
10. Палатка 10-местная- 20 кг.
11. Баллон с кислородом- 50 кг.
12. Комплект географических карт- 25 кг.
13. Канистра с питьевой водой- 20 л.
14. Транзисторный приемник - 3 кг.
15. Лодка резиновая надувная- 25 кг.
16. Собака живая – 15 кг.

Задача: принять решение, что и в какой последовательности вы должны выбросить. Сначала каждый участник игры принимает индивидуальное решение. Затем делим аудиторию на команды по 5-7 человек, и каждая команда обсуждает проблемную ситуацию и вырабатывает коллективное решение.

Озвучиваем правила игры:

- o Нельзя принимать решение путем голосования.
- o Нельзя высчитывать проценты: сколько «за» и сколько «против».
- o Нельзя «давить» на партнера («делай, как я сказал!»).
- o Желательно с помощью переговоров добиться консенсуса, в случае конфликта мнений - компромисса.
- o Высказывать свое мнение может любой член экипажа.
- o Количество высказываний одного человека не ограничивается.
- o Решение считается принятым только тогда, когда все члены экипажа с ним согласились.
- o Если хоть один член экипажа возражает против принятия данного решения, оно не принимается и группа должна искать новый выход или новую аргументацию и технологии убеждения.
- o Решения должны быть приняты в отношении всего перечня предметов и вещей.
- o При определении значимости предметов и вещей, то есть очередности, с какой вы будете от них освобождаться, нужно иметь в виду, что выбрасывается все, а не часть (например, все конфеты или спальные мешки, а не часть их).

Время, которое имеется в распоряжении экипажа, неизвестно. Сколько еще будет продолжаться падение, во многом зависит от того, как быстро участники игры примут коллективное решение.

В случае, если договориться не удастся - экипаж «погибнет».

После принятия решений в группах начинается их презентация и обоснование, затем в ходе дискуссии вырабатывается наиболее приемлемое решение для сложившейся экстремальной ситуации (в гондоле остаются предметы и вещи для сигнализации о своем бедственном положении и для поддержки физического состояния).

По окончании дискуссии ведущий подводит итоги игры. Для определения эффективности взаимодействия следует обратить внимание на следующие характеристики:

Что способствовало успеху?

Уровень компетентности участников игры. Конструктивность взаимодействия. Культура полемики.

Общность целей (индивидуальных и групповых).

Эффективность использования стратегий взаимодействия (компромисс, уступка, сотрудничество).

Четкая организация обсуждения. Умение слушать партнеров. Желание победить и др.

Что препятствовало эффективной работе команды?

Слабая компетентность в значимости и возможностях обсуждаемых предметов в сложившейся ситуации.

Неэффективные стратегии взаимодействия (соперничество, избегание спора, уступка агрессивным партнерам).

Превалирование личностных целей (провести свою линию, показать себя) над групповыми. Слабое руководство дискуссией со стороны формального лидера или отсутствие такового. Низкая культура спора, слабое владение вербализацией.

Неразвитая эмоциональная культура и др.

Оценка психологического климата в классном коллективе

	3	2	1	0	-1	-2	-3	
1. Преобладает добрый жизнерадостный тон настроения								1. Преобладает подавленное настроение.
2. Доброжелательность в отношениях,								2. Конфликтность в

взаимные симпатии							отношения и антипатии
3. В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание							3. Группировки конфликтуют между собой
4. Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности							4. Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
5. Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива							5. Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть и злорадство
6. С уважением относятся к мнению друг друга							6. Каждый считает своё мнение главным, нетерпим к мнению товарищей
7. Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные							7. Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива
8. В трудные для коллектива минуты происходит единение коллектива «один за всех и все за одного»							8. В трудные минуты коллектив, «раскисает», возникают ссоры, растерянность, взаимные обвинения
9. Чувство гордости за коллектив, если его замечают руководители							9. К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно
10. Коллектив активен, полон энергии							10. Коллектив инертен и пассивен
11. Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе							11. Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
12. Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно							12. Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах
13. В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту							13. Коллектив заметно разделяется на привилегированных, пренебрежительное отношение к слабым

Инструкция: Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства в вашем коллективе. Прочтите сначала предложенный текст справа, затем - слева и после этого знаком + отметьте в средней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по вашему мнению.

Оценки.

3 - свойство проявляется в коллективе всегда

2 - свойство проявляется в большинстве случаев

1 - свойство проявляется нередко

0 - проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

Обработка.

1 этап: необходимо сложить все абсолютные величины сначала +, потом - оценок, данных каждым участником опроса. Затем из большей величины вычесть меньшую. Получается цифра с положительным или отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.

2 этап: все цифры, полученные после обработки ответов каждого участника, необходимо сложить и разделить на количество отвечающих. Затем полученную цифру сравнивают с ключом методики:

+ 22 и более - это высокая степень благоприятности социально - психологического климата.

От 8 до 22 - средняя степень благоприятности социально - психологического климата.

От 0 до 8 - низкая степень благоприятности.

От 0 до -8 - начальная неблагоприятность социально - психологического климата.

От -8 до -10 - средняя неблагоприятность.

От -10 и ниже - сильная неблагоприятность.



Эффективная модель вариативной части ООП ДОУ
Мелихова Анжелика Алексеевна, старший воспитатель, МКДОУ д/с № 174

Человек является, прежде всего, сыном своей страны, гражданином своего отечества, горячо принимающим к сердцу его интересы.

(Виссарион Григорьевич Белинский)

Патриотическое воспитание детей является одним из приоритетных направлений воспитательной системы современных образовательных организаций.

Актуальность проблемы заключается в том, что современные дети мало знают о родном городе, стране, особенностях народных традиций, часто равнодушны к близким людям, в том числе к товарищам по группе, редко сострадают чужому горю. Явно недостаточной является работа с родителями по проблеме нравственно-патриотического воспитания в семье. Поэтому, наша задача – как можно раньше пробудить в детях любовь к родине - России, формировать, такие черты характера, которые помогут стать достойным человеком и гражданином своей страны, воспитывать любовь и уважение к родному дому, детскому саду, улице, городу, формировать чувство гордости за достижения страны, любовь и уважение к армии, гордость за мужество воинов, развивать интерес к доступным ребенку явлениям общественной жизни.

Мировоззрение, личный пример педагога, его взгляды, суждения, активная жизненная позиция – эффективные факторы воспитания.

Но никакие знания воспитателя не дадут эффекта, если сам он не будет любить свою страну, свой город, свой народ и знать историю.

Наша комплексная Программа по полихудожественному воспитанию дошкольников «Пою тебя, Россия!» (авторы заведующий Войтенко М.К., музыкальный руководитель Палкина О.А.) предназначена для организации патриотического воспитания детей дошкольного возраста в дошкольном образовательном учреждении, ориентирована на детей дошкольного