**КУ «Міський методичний кабінет»**

**Центр практичної психології та соціальної роботи**

Експрес – бюлетень фахової інформації

для практичних психологів закладів середньої освіти

***«Форми та методи взаємодії практичного психолога з педагогічним колективом для покращення психологічного мікроклімату»***

**Ψ**

**Cічень**

 **2018**

 Професійне співробітництво працівників психологічної служби і педагогів є важливим чинником підвищення ефективності навчально-виховного процесу в освітній установі. Актуальною є проблема пошуку і розробки різноманітних форм і способів професійного співробітництва практичного психолога, і вчителя в сучасних умовах зростання вимог до освітнього рівня освіти учнів і великої кількості різноманітних психологічних проблем, що негативно позначається на навчанні і вихованні.

 **Соціально-психологічний клімат** — стан міжособистісних стосунків, що виявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу.

Залежно від особливостей вияву соціально-психологічний клімат виконує в колективі відповідні функції: консолідуюча (полягає у згуртуванні колективу, об'єднанні зусиль для вирішення навчально-виховних завдань); стимулюючу (виявляється в реалізації «емоційних потенціалів колективу» (А. Лутошкін), його життєвої енергії); стабілізуючу (забезпечує стійкість внутріколективних відносин, створює необхідні передумови для успішної адаптації нових членів колективу); регулюючу (виявляється в утвердженні норм взаємин, прогресивно-етичного оцінювання поведінки членів колективу).

Педагогічний колектив формує й виховує, передає молоді знання й досвід, накопичений людством. Цим визначаються особливості його функціонування, моральних відносин, громадської відповідальності, єдності, колективності та гуманістичної спрямованості. Колектив учителів складається з людей, які відрізняються віком і досвідом, смаками й інтересами, фахом і педагогічними поглядами, моральним рівнем й інтелектом. Тут зустрічаються сімейні й одинокі, люди з різними типами нервової системи, характерами і темпераментами, з різним рівнем морального розвитку.

Особливість педагогічної праці полягає в тому, що індивідуальні знання, зусилля й досвід дають ефективний результат лише за умови їх узгодження з діями всього педагогічного колективу, підтримки керівними органами, спрямування на досягнення єдиної мети. Колектив з високим рівнем моральної та педагогічної культури (особистої та колективної) працює злагоджено, досягаючи високих результатів.

Показники позитивної (здорової) соціально-психологічної атмосфери в педагогічному колективі:

1. Згуртованість та організованість. Успіх діяльності кожної школи забезпечує цілеспрямований колектив однодумців, в якому цінують індивідуальність, творчі здібності, характер, інтереси й уподобання кожної особистості. Згуртувати педагогічний колектив не означає «вишикувати всіх за ранжиром», заборонити особисті думки і погляди, виконувати все за командою. Навпаки, у ньому повинно максимально реалізуватися творче начало кожного, але вся різноплановість має узгоджуватися з певною методичною концепцією. У колективі слід чітко сформулювати перелік того, що оцінюється словом «так», а також те, чому потрібно сказати «ні».

2. Єдність офіційної і неофіційної сфер спілкування. Чим вищий ступінь такої єдності, тим ефективніше соціально-психологічна атмосфера в колективі впливає на досягнення педагогічних цілей.

3. Мажорний життєстверджуючий настрій у колективі. Залежить від самопочуття, сімейної злагоди, результатів роботи, а також від зовнішніх умов (пригнічений колега, необережне слово, недоречна посмішка). Чіткі орієнтири в діяльності школи, кожного вчителя теж стабілізують самопочуття, налаштовують на діловий лад, захищають від емоційного перепаду.

4. Атмосфера колективної турботи в педагогічному колективі, взаємоповаги і підтримки, узгодженої взаємодії. Справжні товариські ділові взаємовідносини залежать від співвідношення особистих і колективних інтересів. Безперечно, спільна професійна діяльність формує певну спільність професійних інтересів. Проте, у професійній діяльності інтереси деякою мірою можуть варіюватися. Тому зближення їх інтересів є вирішальним для формування в педколективі здорової соціально-психологічної атмосфери. На її створення впливають громадська думка, смаки, традиції тощо.

**Моделі роботи психолога з педагогами.**

* Психодіагностична робота психолога з педагогами.
* Психопрофілактична та психокорекційна робота психолога з педагогами.
* Психологічна просвіта та її зміст у роботі з педколективом.
* Психологічна допомога у професійному зростанні педагога.

 Найефективнішими формами роботи з учителями є індивідуальні консультації (у разі запиту з боку самого педагога), а також проведення тренінгів.

 Методи взаємодії практичного психолога з педагогічним колективом для покращення психологічного клімату

 Психологічний клімат у педагогічному колективі навчального закладу детермінується низкою соціальних, соціально-психологічних, особистісних і педагогічних чинників. Робота психологічної служби з педагогічним колективом вимагає професіоналізму від психолога. Визначення своєї позиції у колективі, усвідомлення відповідальності за результати своєї діяльності, підвищення психологічної культури педагогів, ознайомлення їх з ефективними моделями вирішення проблемних ситуації на засадах гуманізму та співпраці - це основні кроки, які здійснює психолог у напрямі роботи з педагогічним коллективом. Для цього обираємо методи та форми роботи для роботи з педагогами у напрямі створення сприятливого психологічного клімату. Поширеними методами роботи з педагогічним колективом є: групова дискусія, проективний малюнок, розігрування рольових ситуацій, тренінги тощо.

Групова дискусія в психологічному тренінгу - це спільне обговорення будь-якого спірного питання (у групі тренінгу просто питання, не обов'язково спірного), що дозволяє прояснити (можливо, змінити) думки, позиції й установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування. Переваги групової дискусії: 1. Дозволяє членам групи прояснювати власну позицію і уточнювати взаємні позиції учасників групи. 2. Дозволяє виявляти різноманіття підходів і точок зору з поставлених проблем і питань. 3. Дає всебічне бачення предмета обговорення.

 Завдання, які допомагає вирішувати метод групових дискусій: - навчання учасників аналізу реальних ситуації; - навчання вмінню слухати і взаємодіяти з іншими учасниками; - навчання навичкам формулювання проблеми; - дає можливість побачити багатозначність можливих рішень проблеми; - розвиває вміння долати страх перед невідомістю, недовіру до себе, острах бути захопленим зненацька.

Проективний малюнок. Досвідчений фахівець із проективних малюнків Т.С. Яценко відзначає, що теми малюнків добираються так, щоб надати можливість членам групи виразити в малюнку свої почуття, передати психологічні якості й особливості, міжособистісні відносини, власні зміни, роль керівника в групі, групову динаміку та інше. Уже сам процес зображення, передача особистісно значущого матеріалу мовою фарб може відігравати позитивну роль, сприяти усвідомленню внутрішнього світу, конфліктів, проблем, виділенню в них суттєвого.

 Метод аналізу конкретних ситуацій. Цей метод виконує багато різних функцій, служить інструментом дослідження і вивчення певної проблеми, оцінки та вибору рішень. Значущість його полягає, насамперед, у поєднанні простоти в організації заняття з ефективністю результатів. Він стимулює звернення до досвіду інших, прагнення до набуття теоретичних знань для одержання відповіді на питання, які обговорюються. Близьким до методу аналізу конкретних ситуацій є кейс- метод. Завдяки йому можна розвивати в педагогів здатність до самоаналізу та самостійного вирішення проблеми, формувати навички компетентного спілкування, стимулювати творче мислення, а також уміння готувати письмові звіти, за результатами роботи з кейсами. Перед тим, як застосовувати кейс- метод, потрібно ознайомити учасників групи з методикою роботи з ним.

Метод розігрування ситуації за ролями («Рольова гра», «Програвання сценки», «Драматизація»). Імітує реальність призначенням ролей педагогам і надання їм можливості діяти «наче насправді». Кожна особа в рольовій грі має чітко знати зміст її ролі та мету рольової гри взагалі. Мета рольової гри – визначити ставлення до конкретної життєвої ситуації, набути досвіду шляхом гри, допомогти навчитися через досвід та почуття. Рольова гра може також використовуватися для отримання конкретних навичок, наприклад безпечної поведінки в певній ситуації тощо. Розігрування конкретної життєвої ситуації за ролями допоможе педагогам виробити власне ставлення до неї, набути досвіду шляхом гри, сприяє розвитку уяви і навичок критичного мислення, вихованню спроможності знаходити й розглядати альтернативні можливості дій, співчувати іншим. У ході рольової гри учасники «розігрують у ролях» визначену проблему або ситуацію. Рольова гра потребує ретельної підготовки. Початкові вправи мають бути простими з наступним ускладненням. Наприклад, можна почати з читання текстів «за ролями», формулювання коротких висловлювань або відповідей від імені історичної особи, природного явища, конкретного предмета, тварини.

Тренінгові заняття як одна з ефективних форм роботи з педагогічним колективом. Тренінги сьогодні є однією з найпопулярніших форм навчання.

**Шкільний психолог у взаємодії із педагогічним колективом:**

1. Встановлює довірливі взаємини з усіма вчителями.

2. Презентує основні функції, завдання, зміст та особливості роботи практичного психолога. З’ясовує шляхи взаємодії психолога та педагога.

3. Надає соціально-психологічну допомогу вчителям у створенні ними розвивального середовища та сприятливого психологічного клімату в класах.

4. Допомагає реалізувати методи психолого-педагогічного спостереження для діагностики міжособистісних взаємин, рівня інтелектуального потенціалу, наявності власних проблем школярів.

5. Сприяє організації диференційованого навчання та індивідуального підходу в навчанні та вихованні учнів.

6. Пропагує психологічні знання. Надає інформацію про нові дослідження у галузі психології.

 7. Вивчає запити вчителів усіх класів.

8. Забезпечує індивідуальні консультації та психологічне консультування щодо особистих проблем на запит педагогів й учнів.

9. «Розряджає» негативний вплив нервово-психічного перевантаження у педагогів шляхом організації роботи кімнати психологічного розвантаження, тренінгів спілкування та особистісного зростання.

10. Організовує заходи психологічного спрямування на запит адміністрації школи.

 Таким чином, практичний психолог у сучасній школі має можливість оцінювати зміст та методи навчання і виховання учнів, що реалізуються в різних навчально-виховних закладах, давати практичні поради та рекомендації щодо вдосконалення із врахуванням наукових даних розвитку особистості дитини різного віку.

ЛІТЕРАТУРА.

 1. Легка Л.М., Семенча Л.Г. Організація діяльності психологічних служб: Навчальний посібник – Львів.: «Новий Світ-2000», 2009. – 372с.

2. Немов Р.С. Психология. В 3-х кн. Кн. 2.: Психология образования: учеб.для студ. пед. учеб. заведений / Р.С.Немов. – 4-е изд. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2006. – 606с.

3. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога. В 2 кн. Кн.2: Робота психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения: учеб.пособие / Е.И. Рогов. – М.: Изд-во ВЛАДОС - ПРЕСС, 2006. – 477с.