

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №24 с углубленным изучением отдельных предметов» Старооскольского городского округа

Рассмотрено на заседании методического совета протокол от 27 августа 2021 года №1	Утверждаю _____ О.И.Кладова директор ЦУОУ «СОШ №24 с УИОП» приказ от 27 августа 2021 года №581
---	--

**Программа
«Психолого-педагогическое сопровождение
коллектива и формирование его сплоченности»**

Старый Оскол
2021

Пояснительная записка

Программа разработана на основе следующих документов:

1. Конституция Российской Федерации. – М., «Издательство ЭЛИТ», 2007 г. – 40 с.;
3. Федеральный закон об образовании в Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012
4. ФГОС ООО
5. Профессиональный стандарт специалиста в области педагогической психологии (деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся)
6. Профессиональный стандарт Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (учитель)

Актуальность

Главная отличительная особенность педагогического коллектива состоит в специфике его профессиональной деятельности, а именно в обучении и воспитании подрастающего поколения. Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества. Педагогические, воспитательные по своей сути коллективы образовательных учреждений дают детям первоначальное представление о коллективе взрослых, о его системе взаимоотношений, совместной деятельности. Данное обстоятельство стимулирует педагогический коллектив к самоорганизации, постоянному самосовершенствованию.

Одной из особенностей деятельности педагогического коллектива является коллективный характер труда и коллективная ответственность за результаты работы. Индивидуальные усилия отдельных педагогов не принесут желаемых успехов, если они не согласованы с действиями других педагогов, если нет единства требований в оценке качества знаний обучающихся.

Другими словами, сплоченная, дружная команда – это половина успеха коллективной педагогической деятельности. Именно поэтому одной из основных управленческих задач является сплочение коллектива и создание у сотрудников уверенности в том, что они в собственном учреждении окружены, если не друзьями, то близкими по духу людьми.

Сплоченность коллектива – это понятие, раскрывающее особенности межличностных отношений в коллективе, единство ценностных ориентаций, единство целей и мотивов деятельности в пределах совместной деятельности. Товарищеские контакты во время работы и по окончании ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют хороший социально-психологический климат, что очень важно для полноценного выполнения педагогом своих непосредственных профессиональных задач.

Когда в коллективе создан комфортный микроклимат, его участники обретают уверенность, стремятся работать и творить.

Данная программа будет реализовываться в школе Старого Оскола: МАОУ «СОШ № 24 с УИОП».

Предварительно был проведен опрос, выявляющий специфику отношений и актуальные потребности в педагогическом коллективе. По результатам диагностики было выявлено, что учителя нуждаются в мероприятиях, посвященных сплочению коллектива.

Цель программы - развитие готовности к сотрудничеству в рамках команды, чувства единства и поддержки, взаимодоверия и взаимоуважения. Создание определенного «морального климата» в организации.

Задачи:

- Оптимизировать формы общения в педагогическом коллективе.
- Провести мероприятия по формированию коммуникативных навыков в разновозрастной среде педагогического коллектива
- Провести мероприятия для формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе
- Используя методы создания и поддержания благоприятного социально-психологического климата, способствовать эффективному и благоприятному сотрудничеству членов педагогического коллектива.
- Способствовать совершенствованию умения педагогов устанавливать контакты с другими педагогическими и иными работниками.
- Способствовать организации внутри педагогического коллектива профилактики конфликтных ситуаций.
- Усилить чувство сплоченности педагогического коллектива;
- Повысить стремление членов педагогического коллектива оказывать коллегам и принимать от них помощь;
- Развить лояльность сотрудников к образовательной организации;

Формы работы:

- психологический тренинг.
- корпоративные мероприятия, посвященные праздникам (День учителя, Новый год, 8 марта, и т.д.);
- совместный активный отдых (организация досуга в санаториях, организация активных программ, квестов);
- проведение конференций (как внутри школы, так и открытые с приглашением гостей из других организаций);
- тренинг командообразования «Веревочный курс» (Приложение 1);
- система поддержки членов педагогического коллектива «Почта добрых пожеланий» (Приложение 2);
- издание печатной или электронной корпоративной газеты/листочка, ведение внутреннего форума, блога;
- использование корпоративной символики.

Ожидаемые результаты:

- Оптимизируются формы общения в педагогическом коллективе.
- Будут сформированы коммуникативные навыки в разновозрастной среде педагогического коллектива, улучшится качество взаимодействия между учителями.
- Будет сформирован благоприятный социально-психологический климат в коллективе.
- Вырастет эффективность благоприятного сотрудничества членов педагогического коллектива.
- Будут усовершенствованы умения педагогов устанавливать контакты с другими педагогическими и иными работниками, сформируется умение работать в команде.
- Повысится стремление членов педагогического коллектива оказывать коллегам и принимать от них помощь, увеличится работоспособность коллектива.

Разовьется лояльность сотрудников к образовательной организации.

Диагностика сплоченности коллектива:

1. Оценка СПК по А.Н. Лутошкину

Настольная книга практического психолога. В 2кн. Кн. 2.: Работа со взрослыми: учеб. пособие / Е. И. Рогов. – М: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2018. – 383 с.: ил. С. 106-108

2. Определение индекса групповой сплоченности Сишора

Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2012. С.179-180.

Принципы, лежащие в основе программы:

- учет индивидуальных, возрастно-психологических особенностей педагога;
- принцип системности;
- принцип развития коллектива;
- принцип ответственной зависимости;
- принцип перспективных линий;
- принцип традиций в коллективе;

Содержание

1. Диагностический блок – изучение психологического климата педагогического коллектива (изучение потребностей группы);
2. Формирующий блок – мероприятия направленные на формирование сплоченности коллектива;
3. Контрольный блок – повторная диагностика (измерение динамики в компонентах СПК).

Тематический план:

	Мероприятие	Месяц	Методическое обеспечение	Риски и ограничения
	Психологический тренинг	Сентябрь	Аудитория	Возможность и желание оптимального количества педагогов
	Психологический тренинг, Корпоративное мероприятие «День учителя»	Октябрь	Аудитория Место проведения (столовая школы/кафе)	Возможность и желание оптимального количества педагогов
	Выездное мероприятие в санаторий «Красиво» (социальный партнер профсоюза работников народного образования), программа «Анти стресс-настроим на позитив»	Ноябрь	Предварительная договоренность с организацией на конкретную дату, организация доставки педагогического коллектива	Недостаточное материальное обеспечение
	Корпоративное мероприятие «Новый Год», реализация системы поддержки членов педагогического коллектива «Почта добрых пожеланий».	Декабрь	Место проведения (столовая школы/кафе), Бумага, ручки.	Недостаточное материальное обеспечение
	Интеллектуальная игра «60 секунд» Ярославское представительство	Январь	Предварительная договоренность с организацией	
	Квест «Не один дома», Мир квестов г. Старый Оскол Корпоративное мероприятие «23 февраля»	Февраль	Предварительная договоренность с организацией Место проведения (столовая школы/кафе),	Недостаточное материальное обеспечение
	Корпоративное мероприятие «8 марта»	Март	Место проведения (столовая школы/кафе), заготовленные заранее поздравления	
	Выездное мероприятие в санаторий «Кстово»,	Апрель	Предварительная договоренность с	

	программа выходного дня.		организацией на конкретную дату	
	Веревочный курс «Вместе - мы сила!»	Май	Спортивный инвентарь, школьная спортивная площадка	
0	Корпоративное мероприятие «Конец года»	Июнь	Место проведения (столовая школы/кафе),	
1	<ul style="list-style-type: none"> • проведение конференций (по плану организации) • создание корпоративной легенды, историй, • издание печатной или электронной корпоративной газеты/листочка, ведение внутреннего форума, блога. • использование корпоративной символики. 	В течение года	Доступ к сети интернет, оргтехника.	

Литература

1. Вачков, И.В. Основы группового тренинга. – М.: Ось-89, 2020.
2. Майерс, Д. Социальная психология. - 7-е изд. - СПб.: Питер, 2017. – 794 с. - (Серия «Мастера психологии»).
3. Мони́на, Г.Б., Лютова-Робертс, Е.К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители). - СПб.: Речь, 2017. — 224 с: ил.
4. Психологический тренинг в группе: Игры и упражнения: Учебное пособие / Авт.-сост. Т.Л. Бука, М.Л. Митрофанова. – 2-е изд. – М.: Психотерапия, 2018. – 144 с.
5. Самоукина, Н.В. «Игры, в которые играют...». Психологический практикум. – Дубна: Феникс+, 2020.

Тренинг командообразования «Веревочный курс»

Веревочный курс - представляет собой систематизированный активный тренинг командообразования и личностного роста. Программа тренинга представляет собой комплекс упражнений, которые развивают в участниках «командный дух», чувство доверия, ответственности и уважения к каждому участнику коллектива.

1. Узелки.

Участники образуют круг и берутся за руки, причем руки одного человека должны быть сцеплены с руками разных людей. Задача: не расцепляя рук, распутать узел и образовать круг.

2. Два слова.

Организуем большой круг. Разбейте команду на пары и попросите каждую пару выбрать словосочетание из двух слов, которые традиционно употребляются вместе (например, один партнер говорит: «Круглый», - другой: «Мяч»; один: «Черное», - другой: "Белое" и т.д.). Затем объясните, что по условиям игры, нужно закрыть глаза и не открывать их до конца события, и, кроме того, можно произносить только свое выбранное слово. Теперь ведущий перемешивает команду так, чтобы партнеры были далеко друг от друга. Партнеры с закрытыми глазами, выкрикивая свое слово, находят друг друга. Как только пара воссоединилась, отведите ее с пути тех, у кого глаза еще закрыты. По завершению задания, каждая пара сообщает всем участникам свое словосочетание.

3. Все на борту.

Оборудование: любая обозначенная площадка (лавка, лист ватмана на полу, мат и пр.).

Задача участников: уместиться всей командой на площадке средней величины. Нужно убрать обе ноги от земли, и удержаться минимум пять секунд. Второй этап: нужно сделать то же самое на площади меньшей величины.

4. Ночная прогулка.

Пусть каждый участник закроет глаза повязкой. Когда все глаза закрыты расскажите участникам, что мы собираемся в путешествие по неприкосновенной земле, которой не может коснуться наш взгляд. Попросите положить правую руку на плечо впереди стоящего. Медленно начните путешествие по выбранному маршруту, включая залезание на пеньки, возвышенности, прохождение под низко нависшими деревьями и ветками, и т.д. Финишируйте на каком-нибудь тесном (но безопасном!) месте.

* выполнять это упражнение следует в полном молчании. Следует выбрать знак для обозначения опасности (пожимание, хлопок по плечу и др.).

5. Паутина – горизонтальная.

Между несколькими деревьями (две скамейки), которые стоят в 2-3

метра друг от друга натягивается веревка и плетется паутина. Дырки в ней должны быть сделаны таким образом, чтобы можно было в нее наступить ногой и не задеть. Паутина натягивается от земли примерно на уровне колен. Задача отряда взяться за руки и пройти через всю паутину не зацепив ее. При ошибке задание начинается сначала.

6. Узел

Команда выстраивается в линию, все берутся обеими руками за веревку. Задача команды завязать узел на веревке, не отпуская руки.

7. Воздушная змейка

Каждому участнику дается воздушный шарик. Все выстраиваются друг за другом, держа шарик перед собой и упираются им во впереди стоящего человека, образуя змейку. Вся команда отпускает шарики. Задача пройти трассу не растеряв шарики.

8. Вселенная

Все участники берутся за руки в хаотическом порядке. Задача команды распутаться не расцепляя рук.

**Система поддержки членов педагогического коллектива
«Почта добрых пожеланий»**

Правила «Почты добрых пожеланий», заключаются в следующем:

Объявляется режим работы почты пожеланий, все члены педагогического коллектива посредством жребия вытягивают имя одного из своих коллег, кому они должны написать доброе пожелание, которое приободрит и поднимет настроение, мотивирует коллегу на новые свершения. Так же каждый педагог может писать подобные послания неограниченному количеству коллег по собственному желанию. Утром, перед началом рабочего дня, послания разносятся по кабинетам дежурными учениками, с пожеланием «хорошего дня».

Диагностика педагогического коллектива

Определение индекса групповой сплоченности Сижора

Групповую сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма: +19 баллов, минимальная: -5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?
 - a. Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).
 - b. Участвую в большинстве видов деятельности (4).
 - c. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).
 - d. Не чувствую, что являюсь членом группы (2).
 - e. Живу и существую отдельно от нее (1).
 - f. Не знаю, затрудняюсь ответить (1).
2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?
 - a. Да, очень хотел бы перейти (1).
 - b. Скорее перешел бы, чем остался (2).
 - c. Не вижу никакой разницы (3).
 - d. Скорее всего остался бы в своей группе (4).
 - e. Очень хотел бы остаться в своей группе (5).
 - f. Не знаю, трудно сказать (1).
3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?
 - i. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 - b. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 - c. Хуже, чем в большинстве классов (1).
 - d. Не знаю, трудно сказать (1).
4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?
 - a. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 - b. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 - c. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
 - d. Не знаю. (1)
5. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в вашем коллективе?
 - a. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 - b. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 - c. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
 - d. Не знаю (1).

Уровни групповой сплоченности
 15,1 баллов и выше – высокая;
 11,6 – 15 балла – выше средней;
 7- 11,5 – средняя;
 4 – 6,9 – ниже средней;
 4 и ниже – низкая.

Методика «Определение психологического климата группы»

Для общей оценки некоторых основных проявлений психологического климата коллектива психолог может воспользоваться картой-схемой А. Н. Лутошкина. В ней в левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой — качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качеств можно определить с помощью семибалльной шкалы, помещенной в центре листа (от +3 до — 3).

Инструкция:

Следует прочесть сначала предложение слева, затем — справа и после этого знаком «+» отметить в средней части листа ту оценку, которая наиболее соответствует истине. При этом надо иметь в виду, что оценки означают:

+3 — свойство, указанное слева, появляется в коллективе всегда;
 +2 — свойство проявляется в большинстве случаев;
 +1 — свойство появляется достаточно часто;

0 — ни это, ни противоположное (указанное справа) свойство не проявляется достаточно ясно или то и другое проявляется в одинаковой степени;

-1 — достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное справа);
 -2 — свойство проявляется в большинстве случаев;
 -3 — свойство проявляется всегда.

А								В
					1	2	3	
В коллективе преобладает оптимистическое, деловое настроение.								Преобладает пессимистическое, неделовое настроение.
Во взаимоотношениях проявляется доброжелательное, дружеское отношение.								В отношениях проявляется конфликтность, агрессивность и антипатия.
Проявляется взаимопонимание, взаиморасположение								Группировки конфликтуют между собой.

между микрогруппами.								
Членами коллектива нравится проводить время вместе.								В коллективе проявляется отрицательное отношение к более тесному общению.
Человека в коллективе поддерживают.								Неудачи и успехи оставляют других равнодушными или могут вызывать зависть и т.д.
В коллективе преобладает одобрение и поддержка.								Замечания и критика носят характер явных или скрытых выпадов.
В коллективе сформировано коллективное мнение. Принято с уважением принимать позиции друг друга.								В коллективе каждый считает свое мнение главным. Нетерпеливо относится к точке зрения других.
В трудных ситуациях происходит эмоциональное объединение коллектива, поддержка.								В трудной ситуации возникают ссоры, взаимные непонимания.
Общие достижения или неудачи переживаются всеми или многими как личные.								Достижения или неудачи не находят существенного отклика у его участников.
Отношение к новичкам доброжелательное.								К новичкам проявляют враждебность или равнодушие.
Коллектив охотно отвлекается на запросы организации.								Коллектив трудно организовать на совместное дело.
В коллективе наблюдается справедливое отношение, социальная защищенность.								Коллектив разделился на «привилегированных» и «пренебрегаемых».
У членов коллектива проявляется чувство гордости за свою организацию.								К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно.

Характеристика СПК

1. СПК устойчивый, благоприятный. 5.5 – макс
2. Проявляется удовлетворенность своей профессией, взаимоотношениями с коллегами. Затяжные конфликты маловероятны. Отсутствие скрытых группировок.
3. СПК благоприятный, неустойчивый. 4,6 – 5,4 включительно. Неустойчивость, обусловленная внутренними противоречиями. Это должно стать предметом для работы руководителя.
4. СПК среднего уровня. Проблемный. 3,8 – 4,5. В психологии коллектива существуют проблемы, как в сфере межличностных отношений, так и в деловой сфере. Это отражается на надежности, эффективности работы особенно в экстремальных ситуациях. Явные или скрытые группировки.
5. СПК неблагоприятный. 1 — 3,7. Большинство сотрудников недовольны содержанием своей деятельности, целями работы, отношениями.