

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. Диагностика эмоционально-психологического климата образовательного учреждения	9
1.1. Мониторинг субъект-субъектных отношений «педагог – педагог» ..	10
1.2. Мониторинг субъект-субъектных отношений «ученик – ученик»	12
1.3. Мониторинг субъект-субъектных отношений «ученик – учитель»...	12
1.4. Психологический климат урока	13
2. Коррекционно-развивающая работа по оптимизации эмоционально-психологического климата образовательного учреждения	15
2.1. Коррекция эмоционально-психологического климата педагогического коллектива, отношений «учитель – учитель», «учитель – ученик»	15
2.2. Коррекция эмоционально-психологического климата детского коллектива и отношений «ученик – ученик», «ученик – учитель».....	21
2.3. Коррекция эмоционально-психологических отношений «учитель – родитель»	21
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	23
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	26

ВВЕДЕНИЕ

Одна из актуальных и центральных проблем педагогической психологии в настоящее время – это проблема исследования и описания образовательной среды, способствующей эффективному обучению и воспитанию каждого ребенка в школе. В последние годы российские образовательные учреждения приобретают все большую свободу и самостоятельность, в нашей стране появилось много различных типов школ, возросло число специфических внутренних задач, которые ставит и решает каждая из них, одна из которых – создание безопасной развивающей образовательной среды.

В большинстве зарубежных исследований образовательная среда оценивается в терминах эмоционально-поведенческого пространства, которое характеризует действия, поступки и эмоциональные процессы учащихся и педагогов во время их пребывания в школе. Характеристиками этого пространства, являются:

- **эмоционально-психологический климат в школе;**
- стили взаимодействия участников образовательного процесса;
- здоровьесберегающая организация учебного процесса.

В данном методическом пособии мы постарались представить возможный вариант рассмотрения особенностей формирования благоприятного эмоционально-психологического климата образовательного учреждения, затрагивающих как его диагностику, так и варианты коррекции неблагоприятных проявлений.

Понятие «эмоционально-психологический климат» появилось в научном языке недавно, наряду с такими интегральными понятиями, как «психологическая атмосфера», «психологический климат», «нравственная атмосфера», «морально-психологический климат» и другими, которые получают все большее распространение в современной науке и практике.

Ольшанский Ф.Б. писал: «**Психологический климат**, или микроклимат, или психологическая атмосфера — все эти скорее метафорические, чем строго научные выражения, очень удачно отражают существо проблемы. Подобно тому, как в одном климате растение может зачахнуть, а в другом пышно расцвести, человек может испытывать внутреннюю удовлетворенность и быть хорошим работником в одном коллективе и совершенно захиреть в другом».

Данная аналогия позволяет определить **характерные особенности**

эмоционально-психологического климата:

- во-первых, это одна из сторон жизнедеятельности людей;
- во-вторых, он не одинаков в разных коллективах;
- в-третьих, он по-разному влияет на членов коллектива;
- в-четвертых, его влияние сказывается на психологическом самочувствии людей.

Важность рассмотрения вопроса формирования благоприятного эмоционально-психологического климата коллектива в том, что данный климат есть одно из важнейших условий эффективности производственной деятельности любого коллектива, том числе коллектива образовательного учреждения. Психологи обращают внимание на то, что встречаются большие подразделения и даже целые учреждения и предприятия, где господствует атмосфера повышенной нервной «наэлектризованности», в результате чего происходят неоправданные столкновения между работниками, страдает качество работы, изнашивается нервная система работников. Таким образом, созданный в любом учреждении эмоционально-психологический климат коллектива способствует или препятствует продуктивной совместной деятельности работающих в нем специалистов.

Из наиболее важных **форм проявления** эмоционально-психологического климата в коллективе большинство социальных психологов в первую очередь выделяют:

- совместимость,
- сработанность,
- сплоченность всех участников совместной деятельности рабочего коллектива.

Под **совместимостью** принято понимать эффект взаимодействия людей, характеризующийся их максимальной удовлетворенностью друг другом. Эффективность характеризуется эмоциональным удовлетворением и «сохранением или сохранностью» отношений.

Она формируется посредством механизма подобия и взаимного усиления имеющихся свойств и особенностей людей, входящих в рабочую группу, или возникает и формируется за счет механизмов компенсации и взаимодополнения отсутствующих или недостаточно развитых качеств личности.

Сработанность — процесс и результат взаимодействия людей, который характеризуется максимально возможным успехом деятельности при незначительных эмоционально-энергетических издержках.

Эмоциональная удовлетворенность при совместимости исходит из особенностей взаимодействия между людьми, а удовлетворенность в сработанности определяется характером совместной работы (успешностью–неуспешностью деятельности). В сработанности преобладает момент долженствования, необходимости работать вместе независимо от симпатий или антипатий. Сработанность характеризуется адекватностью понимания партнеров в сфере профессиональных знаний, умений, навыков.

Сплоченность коллектива является мерой упорядоченности, согласованности и устойчивости внутригрупповых и межгрупповых межличностных взаимосвязей, обеспечивающих стабильность и преемственность (традицию) жизнедеятельности коллектива.

Исследованиями эмоционально-психологического климата в школе занимались Шакуров Р.Х. и Деак Ф.К. Они впервые представили конкретные данные о влиянии психологического климата на эффективность работы педагогического коллектива и нашли психологические показатели эмоционально-психологического климата.

Анализ исследований данных авторов позволил определить **основные показатели и правила формирования эмоционально-психологического климата**, влияющего на эффективность работы школы и создание здорового психолого-педагогического пространства.

Первым показателем оптимального эмоционально-психологического климата в школе является **сплоченность, сработанность и совместимость директора и его заместителей.**

Возросшая автономия национальной школы усилила роль и ответственность директора и его заместителей в системе управленческих взаимоотношений. Это обусловлено тем, что руководство школой призвано представлять одновременно интересы государства, республики, региона, а также педагогического коллектива и гармонизировать их разнонаправленность. В современных официальных инструкциях подчеркивается, что от способности директора школы спланировать и стимулировать деятельность всех его работников зависит подготовка и реализация главного управленческого решения – плана развития и работы школы.

Способность управленческого персонала влиять на психологическую атмосферу в школе зависит от:

- уровня управленческой подготовки директора школы и его заместителей;

- четкого распределения обязанностей между директором и его заместителями;
- хороших взаимоотношений между администрацией;
- отработанных навыков корпоративных (совместных) способов принятия решений;
- единой системы анализа и оценки деятельности педагогического, родительского и ученического коллективов.

Вторым показателем оптимального эмоционально-психологического климата в школе является **влияние организации учебной деятельности на взаимоотношения педагогов и учащихся.**

Формирование личных взаимоотношений учителей и учащихся (их совместимости), в которых ведущая роль принадлежит учителю, немислимо без учета основных характерологических особенностей личности педагога. Однако эти особенности слишком разнообразны, поэтому, как правило, выбирают те, которые в наибольшей степени определяют характер совместимости педагогов и учащихся:

- оптимизм-пессимизм,
- решительность-нерешительность,
- мотивированность-немотивированность.

♦ **Оптимизм - пессимизм педагога.**

Оптимизм есть убеждение, вера педагога в преобразующую силу своей учебно-воспитательной деятельности. Педагогический **пессимизм** отрицает преобразующую силу учебно-воспитательной деятельности, считая, что человека вообще нельзя воспитать, он такой, каким родился, или же, что управлять воспитанием нельзя, что это стихийный, непредсказуемый процесс, на которой главное влияние оказывает окружающая среда.

♦ **Решительность – нерешительность педагога.**

Решительность проявляется в наличии у педагога собственной точки зрения, принципиальности, настойчивости и последовательности в своих действиях. **Нерешительность** педагога обнаруживается в отсутствии самостоятельности в решении учебно-воспитательных задач, в непоследовательности действий.

♦ **Мотивированность - немотивированность педагога.**

Мотивированность педагога выявляется в таком его отношении к учащимся, когда все свои требования, действия он аргументирует, объясняет и раскрывает учащимся. Такой педагог ставит перед учащимися

далекие и близкие цели и учит их самостоятельному целеполаганию. **Немотивированный** педагог проявляет полное отсутствие аргументации своих действий и требований.

Признаки оптимизма, решительности и мотивированности можно считать **положительными** в том смысле, что их наличие способствует формированию положительных личных взаимоотношений (совместимости) педагогов с учащимися, а их противоположные признаки — **отрицательными** в том же смысле.

Таким образом, в образовательном учреждении мы предполагаем как минимум два коллектива, благоприятный климат которых способствует эффективности работы данного учреждения – это коллектив педагогов и коллектив учащихся школы (в рамках которого выделяются отдельные коллективы классов). Кроме того, нельзя не учитывать такое виртуальное образование, как «коллектив» родителей учащихся данной школы. Особое значение для формирования благоприятного климата коллектива образовательного учреждения имеет уровень субъект-субъектных взаимодействий: «педагог – педагог», «ученик – ученик», «педагог – ученик», «педагог – родитель», «ученик – родитель».

Предложенное методическое пособие рассматривает особенности данных видов взаимодействий в рамках диагностики и коррекции благоприятного психологического климата коллектива образовательного учреждения. Методическое пособие имеет 3 части. В первой части рассматриваются варианты работы педагога-психолога по решению обозначенной темы, часть вторая и третья содержат приложения для практической работы.

Методическое пособие рекомендовано для использования педагогам-психологам, администрации, учителям и другим специалистам образовательных учреждений, и может являться основанием для организации обозначенной работы в школах, гимназиях и иных учебных заведениях.

1. Диагностика эмоционально-психологического климата образовательного учреждения

Данный раздел представляет материалы для рассмотрения вариантов диагностической работы педагога-психолога в рамках формирования благоприятного психологического климата образовательного учреждения.

Мониторинг образовательной среды школы позволяет, как представить срез состояния психологического климата коллектива на момент выявления западающих моментов в эмоционально-психологическом пространстве образовательного учреждения, так и отслеживать его изменения в промежуточные периоды, а так же представить результативность коррекционной работы в целом за определенный период.

Мониторинг представлен диагностикой субъект-субъектных отношений: «ученик – ученик», «ученик – учитель», «учитель – учитель».

Формы мониторинга могут быть различными. Возникает вопрос, о том, кто его проводит. В представленной таблице выделены категории диагностической работы, возможные исполнители, положительные и отрицательные моменты их диагностической деятельности.

Диагностика эмоционально-психологического климата образовательного учреждения

№ п/п	Виды	Кто проводит	Результативность
1.	Наблюдение	Директор! Заместитель директора! Педагог-психолог!	Каждый из специалистов проводит на своем уровне наблюдение за формированием эмоционально-психологического климата коллектива
2.	Анкетирование, тестирование	Директор? Заместитель директора!? Педагог-психолог!!!?	• Анкетирование и тестирование директором школы может иметь не точные результаты, т.к. каждый из педагогов находится в подчиненной позиции, что затрудняет раскрытие педагога, предоставление им искренних ответов

			<ul style="list-style-type: none"> • Зам. директора имеет свой набор диагностических методик, позволяющих сделать срез состояния психологического климата коллектива, однако и он занимает позицию «над», что, возможно так же сдерживает искренность педагога и искажает реальную картину • Педагог-психолог – специалист, один из основных видов деятельности, которого – диагностическая работа. Однако ее результативность зависит так же во многом от того доверия, которое испытывают к нему члены коллектива
3.	Эксперимент	Директор!!? Заместитель директора!!? Педагог-психолог!!?	Каждый из специалистов, организуя эксперимент, несет персональную ответственность, так как результаты эксперимента могут быть как положительными, так и отрицательными. Важен принцип «Не навреди»

1.1. Мониторинг субъект-субъектных отношений «педагог – педагог»

Забываясь о формировании благоприятного климата коллектива образовательного учреждения, современный руководитель выделяет среди первоочередных мер и мероприятий по решению данной задачи – формирование благоприятного климата педагогического коллектива, коллектива учителей школы. Именно от их эмоционально-психологического настроения зависит комфортность проведения уроков, эмоциональное благополучие и здоровье учащихся.

Сложное переплетение взаимоотношений женского (в своем большинстве) коллектива образовательных учреждений не позволяет без дополнительного внимания и усилий сформировать или сохранить

благоприятный эмоционально-психологический климат. Конфликтность – как естественное состояние человека, порой переходит допустимые для гармоничных отношений границы. В результате чего происходит эмоциональное выгорание учителя на фоне пребывания в стрессогенной образовательной среде школьного коллектива.

Своевременная диагностика состояния психологического климата педагогического коллектива позволит администрации школы выявить наиболее острые и проблемные зоны формирования благоприятных эмоциональных отношений «учитель – учитель», «учитель – администрация», «учитель – ученик».

Существует ряд методик, предложенных авторами в разное время, и позволяющих провести срез состояния психологического климата педагогического коллектива. («Шкала оценки психологического климата в педагогическом коллективе», Опросник «Состояние психологической атмосферы в коллективе» в следующем пособии часть 2).

Методики «Способы эмоционального реагирования в педагогических ситуациях во взаимодействии с детьми» и «Диагностика ориентированности педагогов на учебно-дисциплинарную и личностную модель взаимодействия с детьми» (автор В.Г. Маралов) позволяют отследить эмоционально-психологический климат во взаимоотношениях «учитель – ученик».

Особым моментом диагностики является возможное отслеживание таких важных для формирования благоприятного климата как педагогического, так и ученического коллективов, качеств личности педагогов: эмпатия, толерантность, коммуникативность и др. В пособии часть 2 представлены две, на наш взгляд интересные методики: Методика «Способность педагога к эмпатии» и Методика «Опросник на выявлении терпимого, толерантного и нетерпимого отношения к субъектам педагогической реальности», Тест «Оценка общительности учителя», Методика «Как вы действуете в условиях конфликта?».

Интересным и важным моментом будет являться диагностика педагогов, позволяющая выявить уровень эмоционального сгорания, как одного из главных составляющих компонентов, препятствующих формированию благоприятного климата образовательного учреждения.

1.2. Мониторинг субъект-субъектных отношений «ученик – ученик»

Каждое образовательное учреждение имеет сложный по своей структуре ученический коллектив. Сложность данного коллектива не только в его количественной характеристике (каждая школа имеет численный состав 400 и более человек), но и, что более важно, – его качественные различия, так как школа – это дети разного возраста, разных условий воспитания, различных индивидуальных особенностей. Потому, проводя диагностику классных коллективов, важно учитывать указанные особенности, как на уровне подбора диагностических методик, так и на уровне проведения исследования.

Изучение детского коллектива представлено в психологической литературе методиками, позволяющими выявить уровень развития детского коллектива (Методика Лутошкина А.Н.(см. *пособие часть 2*), сформировавшиеся взаимоотношения в коллективе, выделить наиболее предпочитаемых и отверженных членов коллектива (Методика «Социометрическое исследование классного коллектива» (см. *пособие часть 2*)).

Большую особенность эмоционального благополучия каждого ребенка в школе можно проследить, используя методики, позволяющие представить срез уровня школьной тревожности детей. Данные методики не являются универсальными, поэтому важно обратить внимание на рекомендации авторов предлагаемых диагностик, указывающих возраст респондентов. Представляем одну из таких методик, позволяющих, на наш взгляд, более разносторонне взглянуть на состояние тревожности ребенка в школе («Тест школьной тревожности Филипса» (см. *пособие часть 2*)).

1.3. Мониторинг субъект-субъектных отношений «ученик – учитель»

Важным моментом диагностики является диагностика удовлетворенности учащихся отношениями «учитель – ученик». Ребенок, который чувствует себя комфортно на уроках учителя, более успешен в учебной деятельности, чем ребенок, который в напряжении проводит все время урока, со страхом ожидая вызова к доске или комментария учителя о неспособности к усвоению материала. Психологический климат урока, отношения «учитель – ученик» глазами ребенка можно отследить с помощью различных методик, представленных в Приложениях

(Диагностика «Дерево взаимоотношений», диагностика «Незаконченное предложение», «Анкета для учащихся 5-11 классов» (см. пособие часть 2)).

Особенности исследуемой сферы взаимоотношений высвечивают и методики, указанные выше в пункте, где представлена диагностика школьной тревожности.

Кроме того, в детской психологии часто используются цветковые диагностические методики. Это оправданно, так как у детей более непосредственно проявляется психофизическая связь выбора определенного цвета с соответствующим эмоциональным состоянием и отношением к конкретной эмоциональной ситуации («Цветовая диагностическая методика» (см. пособие часть 2)).

Для представления общей картины восприятия эмоционально-психологического климата в образовательном учреждении глазами детей возможно предложение учащимся заполнить ряд анкет, выявляющих особенности реального состояния. Один из таких вариантов представлен в пособии часть 2 (Диагностика учащихся 5-11 классов «Удовлетворенность школьной жизнью»).

1.4. Психологический климат урока

Урок – это основная составляющая в организации учебного процесса. Сформированная несколько столетий назад, она является наиболее приемлемой и сегодня. Именно поэтому так важно проводить диагностику эмоционально-психологического климата на уроке каждого учителя-предметника, что в свою очередь позволит дополнить картину представления о сформированном эмоционально-психологическом климате образовательного учреждения.

В настоящее время существует много различных подходов к пониманию того, по каким критериям следует отслеживать уровень благоприятного психологического климата урока. Мы представляем один из таких вариантов - опросник, позволяющий взглянуть на состояние психологической атмосферы урока («Программа наблюдения» - см. пособие часть 2).

Таким образом, один из вариантов набора методик, отслеживающих уровень благоприятного эмоционально-психологического климата коллектива, может выглядеть так, как представлено в данной таблице.

Мониторинг эмоционально-психологического климата в школе

№ п/п	Субъект – субъектные отношения	Методики
1	«учитель – учитель»,	1. Опросник «Психологический климат коллектива» 2. Опросник «Состояние психологической атмосферы в коллективе» 3. Методика «Способы эмоционального реагирования в педагогических ситуациях во взаимодействии с детьми» 4. Методика «Способность педагога к эмпатии» 5. Методика «Диагностика ориентированности педагогов на учебно-дисциплинарную и личностную модель взаимодействия с детьми» (автор В.Г. Маралов) 6. Методика «Опросник на выявлении терпимого, толерантного и нетерпимого отношения к субъектам педагогической реальности»
2	«учитель – ученик»,	1. Цветовые диагностические методики. 2. Диагностика «Дерево взаимоотношений» 3. Диагностика «Незаконченное предложение» 4. Тест школьной тревожности Филлипса
3	«ученик – ученик»,	1. Методика Лутошкина А.Н. по изучению уровня развития детского коллектива 2. Методика «Социометрическое исследование классного коллектива» 3. Тест школьной тревожности Филлипса

2. Коррекционно-развивающая работа по оптимизации эмоционально-психологического климата образовательного учреждения

Во втором разделе методического пособия рассматриваются варианты работы образовательного учреждения по формированию благоприятного эмоционально-психологического климата коллектива. Важно помнить, что данная работа – это не только деятельность педагога-психолога, но и работа всего педагогического коллектива. Педагог-психолог является частью команды, внося свой профессиональный вклад в процесс формирования климата коллектива. Главную ответственность за формирование благоприятного психологического климата несет руководитель образовательного учреждения. Этим объясняется то разнообразие форм работы, которое можно встретить в психолого-педагогической литературе для решения задач обозначенной темы, включающей в себя, как мероприятия, проводимые традиционно в школьном коллективе (праздники, спортивные мероприятия и т.д.), ответственность за организацию и проведение которых несет администрация, и формы работы, предлагаемые и реализуемые педагогом-психологом.

2.1. Коррекция эмоционально-психологического климата педагогического коллектива, отношений «учитель – учитель», «учитель – ученик»

А) Роль руководителя в формировании благоприятного психологического климата коллектива образовательного учреждения

Успешный руководитель – это руководитель, способный обеспечить благоприятные эмоционально-психологические условия работы для членов своего коллектива. Способы достижения этого у каждого из директоров образовательного учреждения разные. Один из алгоритмов данной деятельности может выглядеть следующим образом:

Алгоритм работы администрации школы по усилению эффективности деятельности педагогического коллектива через улучшение состояния психологического климата коллектива

Обоснование предлагаемого подхода:

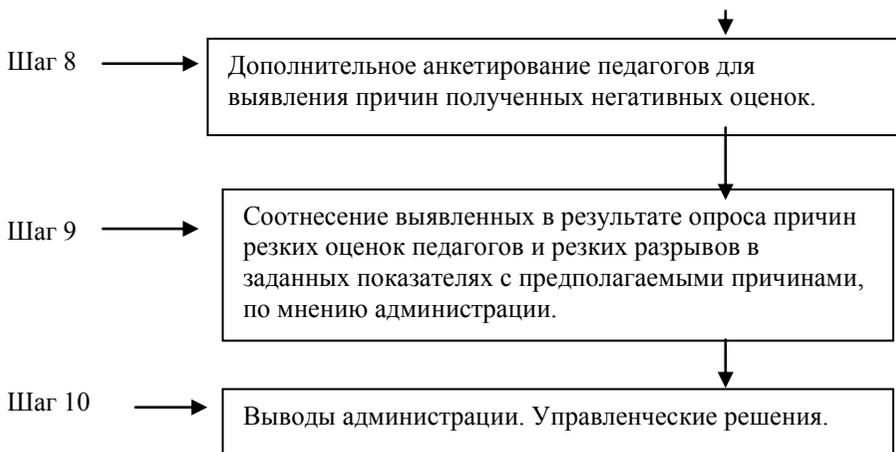
- Для того чтобы успешно управлять организацией, необходимо, прежде всего, ответить на вопрос о том состоянии, в котором пребывают взрослые в школе.

- Характер и особенности взаимоотношений между членами педагогического коллектива являются одним из факторов, определяющих тип учебного процесса.

- Одной из ключевых проблем в сегодняшнем развитии школьной организации в мире и в России, в частности, является недостаточность сотрудничества в педагогическом коллективе.

- Не существует наилучшего (преимущественного) способа управления школьной организацией – есть способы, адекватные и неадекватные обстоятельствам.





Руководитель образовательного учреждения несет ответственность за формирование благоприятного эмоционально-психологического климата коллектива. При желании и соответствующих усилиях руководитель может создать в коллективе прекрасный психологический климат и, вместе с тем, ему ничего не стоит (также при соответствующих усилиях) сделать жизнь сотрудников невыносимой.

Можно выделить следующие условия, которые позволяют руководителю формировать и поддерживать благоприятный климат коллектива:

- Руководитель поддерживает со всеми подчиненными внимательные, ровные отношения (отсутствие любимчиков).
- Руководитель обеспечивает материальное и моральное стимулирование работников в соответствии с их профессиональным вкладом.
- Руководитель предвидит возможные зоны конфликта, умело гасит возникающий конфликт, переводит деструктивный конфликт в конструктивное русло.
- Руководитель способствует проведению мероприятий, направленных на сплочение коллектива и т.д.

Психологи называют следующие качества руководителя, которые способствуют созданию благоприятного морально-психологического климата коллектива:

- Порядочность.
- Объективное отношение без предвзятости и субъективных оценок.

- Толерантность к недостаткам, умение видеть главное в человеке.
- Твёрдая воля в мягких формах, исключая подавление, принуждение.
- Способность убеждать.
- Оптимизм.
- Умение управлять эмоциями, сдержанность.
- Наблюдательность.
- Умение слушать.
- Умение запоминать и удерживать в памяти необходимые события, факты, лица.
- Устойчивость взглядов.
- Наличие практического ума.
- Психологический такт и др.

Таким образом, на состояние психологического климата коллектива влияют три составляющие руководителя: его авторитет в педагогическом коллективе, личностные качества, выработанный им стиль руководства.

Полезный совет руководителю:

«...Не бранись и не раздражайся, если не хочешь стать предметом насмешек; терпение и вежливость - краеугольные камни авторитета руководителя; без особой надобности не делай подчиненному замечания в присутствии третьего лица, чтобы его не унижить; не забудь поблагодарить подчиненного за хорошую работу, даже если он уже был поощрен в официальном порядке; не позволяй себе шутить над подчиненным даже в неслужебном разговоре, ведь он не может ответить тебе тем же...»

*Рекомендации из книги «Научные основы управления производством»,
А. Комаровский, (стр. 43).*

Важность рассмотрения вопроса о психологическом климате коллектива еще и в том, что в современных условиях менеджерского подхода к должности директора одним из критериев профессионализма руководителя, который учитывается при его аттестации, является критерий «Уровень сформированности благоприятного психологического климата образовательного учреждения».

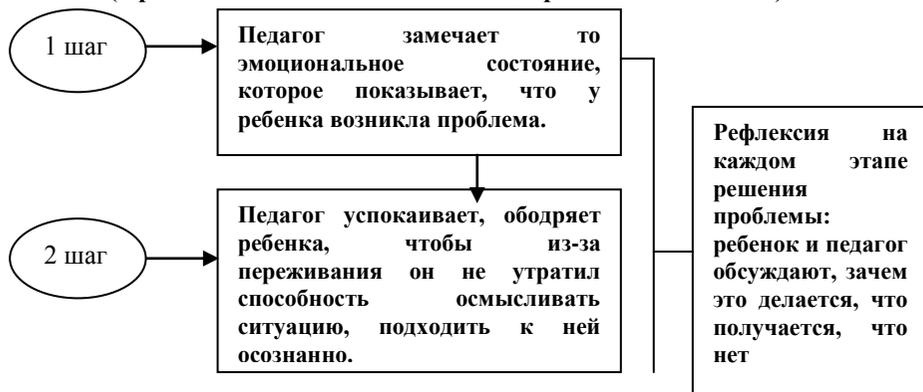
Б) Коррекция эмоционально-психологического климата педагогического коллектива, отношений «учитель – учитель»

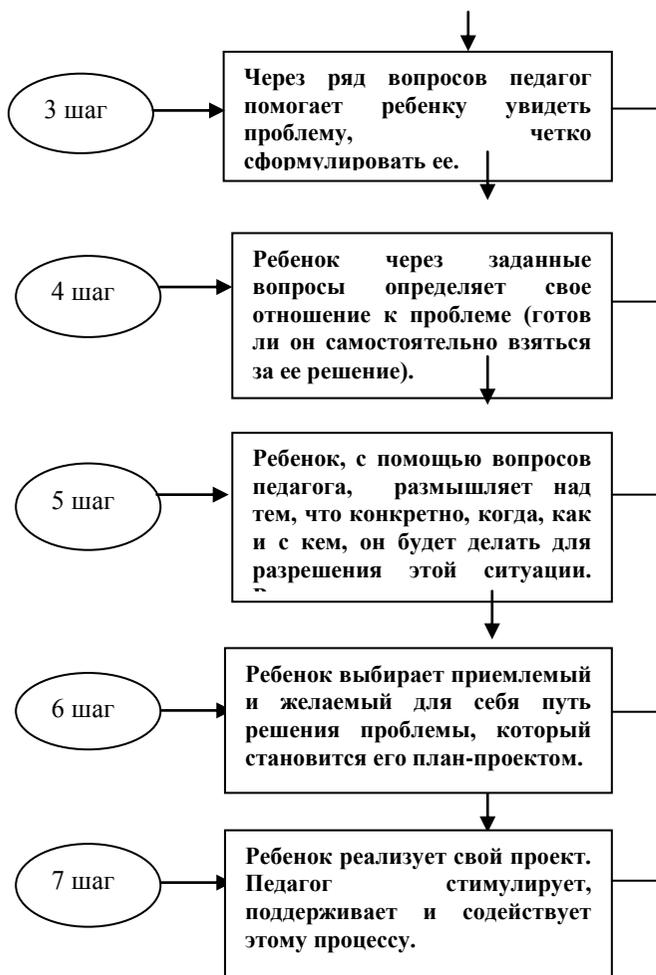
Формированию благоприятного климата коллектива способствуют множество факторов и форм работы. Это и совместные мероприятия, проводимые в школьном коллективе, и сама образовательная видеосреда школы. Это организация комнаты психологической разгрузки и проводимые педагогом-психологом тренинговые занятия. Это семинары, практикумы и педагогические советы, где осмысливаются многие вопросы формирования благоприятного эмоционально-психологического климата коллектива. В нашем методическом пособии представлены некоторые из возможных вариантов данной работы («Психологические игры для учителей», «Практические упражнения для установления позитивных отношений в педагогическом коллективе и развития коммуникативных навыков», «Позиционные игры (игры-коммуникации) «Я – учительница» (см. пособие часть 3)).

В) Коррекция эмоционально-психологического климата педагогического коллектива, отношений «учитель – ученик»

Решая проблему оптимизации эмоционально-психологических отношений в коллективе образовательного учреждения, важно большое внимание уделить коррекции западающих моментов во взаимоотношениях «учитель – ученик». С этой точки зрения интересным представляется взгляд О.С. Газмана, представившим алгоритм решения педагогом проблем ребенка.

**Алгоритм решения проблем ребенка
(в рамках идеи педагогической поддержки О.С. Газмана)**





Педагогам важно осознать собственные резервы, обладая которыми, они способны влиять на формирование благоприятного психологического климата коллектива. Данный процесс возможен так же при организации тематических семинаров, тренинговых занятий и т.д. Предлагаем некоторые из них (см. пособие часть 3):

- Педагогический совет «Психологический комфорт на уроке, как условие развития личности школьника».
- Семинар «Рольевые позиции в педагогическом общении».
- Семинар «Структура педагогического общения».
- Семинар «Конфликт и взаимодействие в педагогическом

процессе».

- Материалы к семинару «Психологические основы педагогического общения».

- Семинар «Терпимое отношение к ребенку».

2.2. Коррекция эмоционально-психологического климата детского коллектива и отношений «ученик – ученик», «ученик – учитель»

Работая с детским коллективом в рамках формирования благоприятного психологического климата образовательного учреждения, администрация школы организует мероприятия воспитательной работы школы, внеклассной работы по учебным предметам и т.д., что, безусловно, способствует гармонизации отношений «ученик – ученик», «ученик – учитель» и повышает их эффективность. Педагог-психолог, работая с учащимися школы, организует тренинговые занятия, проводит беседы и консультации, важным результатом которых должно стать осмысление каждым ребенком поднимаемых вопросов, выработка эффективного стиля поведения. В методическом пособии часть 3 представлены некоторые рекомендации, которые могут использовать в работе, как педагоги-психологи, так и классные руководители, учителя.

- «Методы саморегуляции и снятия психоэмоционального напряжения.

- «Игры и упражнения на снижение агрессивности и негативных эмоций».

- «Игры и упражнения для детей с затруднениями в общении».

- «Игры и упражнения на снятие страхов».

- «Рекомендации для учащихся».

2.3. Коррекция эмоционально-психологических отношений «учитель – родитель»

В современных условиях повышающейся роли общественной составляющей нельзя не учитывать важность влияния родительской общественности на формирование благоприятного климата образовательного учреждения. От того, насколько быстро находят понимание учитель и родитель, во многом зависит благополучие проживания школьной жизни каждого ребенка. Потому так важно совершенствовать коммуникативные умения педагогов, важно

организовывать совместные мероприятия «ученик – учитель – родитель». Некоторые из возможных форм работы в обозначенном направлении представлены в методическом пособии часть 3:

- «Правила педагогической этики во взаимодействии с родителями».
- Семинар «Общение педагога с родителями».
- Педагогический совет «Взаимодействие семьи и школы в интересах личности ребенка».
- Родительское собрание «Семья и мир глазами ребенка».
- Родительское собрание «Родители и дети или что я знаю о тебе и обо мне».
- «Памятка родителю от ребенка».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современном мире, где все стремительно меняется и развивается, само окружение подталкивает школу, как часть системы образования человека, постоянно меняться, искать новые, подходы в преподавании, сохраняя те замечательные традиции, что были выработаны прежними поколениями.

Однако, любые изменения для педагога, ученика, родителя – это некая стрессовая ситуация, требующая напряжения всех сил организма для адаптации в новых условиях. Потому так важно сегодня администрации каждого образовательного учреждения уделять особое внимание созданию благоприятного эмоционально-психологического климата своего коллектива.

Наше методическое пособие постаралось представить вам, уважаемые коллеги, набор способов, форм работы, накопленный опытом разных образовательных учреждений, педагогами-психологами, который можно использовать за основу при планировании и организации деятельности, способствующей улучшению и сохранению благоприятных эмоционально-психологических условий для безопасного функционирования образовательного учреждения.

К сожалению, в рамках заявленного содержательного формата данного пособия, мы не затронули такие важные на наш взгляд сопутствующие составляющие формирования благоприятного психологического климата образовательного учреждения, как: влияние видеопространства школы на эмоциональное состояние и работоспособность участников образовательного процесса, роль материального поощрения в формировании благоприятного климата коллектива и др.. Возможно, это станет дальнейшим стимулом изучения данного вопроса как педагогическими командами школ, так и творческими группами педагогов-психологов.

Итоговыми выводами нашей работы можно определить следующие положения:

1. Благоприятный психологический климат коллектива – есть условие эффективной работы образовательного учреждения и условие сохранения здоровья всех участников образовательного пространства.

2. Ответственность за формирование благоприятного климата коллектива школы в первую очередь лежит на его руководителе и его заместителях.

3. Оптимальный эмоционально-психологический климат в школе зависит от сплоченности, сработанности и совместимости директора и его заместителей, а также от характерологических особенностей личности педагогов, определяющих взаимоотношения педагогов и учащихся.

4. Психолог – специалист, обладающий умением психопрофилактической, психопросветительской, диагностической и коррекционной видами работ по формированию благоприятного психологического климата коллектива.

5. Психолог может предлагать данные виды работы администрации школы и несет ответственность за их профессиональное исполнение при принятии администрацией решения о целесообразности данных видов деятельности.

6. Психолог не несет единоличной ответственности за формирование благоприятного психологического климата коллектива, он – эффективный член управленческой команды образовательного учреждения.

7. Психологический климат коллектива может быть и является критерием как работы образовательного учреждения в целом, так и критерием работы его руководителя, заместителей и управленческой команды.

Заканчивая свою работу, хочется еще раз акцентировать внимание на том, что каждый из нас способен внести вклад в создание благоприятного эмоционально-психологического климата образовательного учреждения. И пусть в этом нам так же помогут положения, представленные в «Декларации самооценности», те установки, которые напоминают нам о необходимости ценить себя, меняться в лучшую сторону и мирно жить в сотрудничестве с окружающими нас людьми.

ДЕКЛАРАЦИЯ МОЕЙ САМОЦЕННОСТИ

- Я – это Я.
- Во всем мире нет никого в точности такого же, как Я.
- Есть люди, чем-то похожие на меня, но нет никого в точности такого же, как Я.
- Поэтому все, что исходит от меня, – это подлинно мое, потому что именно Я выбрал(а) это.
- Мне принадлежит все, что есть во мне: мое тело, включая все, что оно делает; мое сознание, включая мои мысли и планы; мои глаза, включая все образы, которые они могут видеть; мои чувства, какими бы они ни были: тревога, удовольствие, напряжение, любовь, раздражение, радость; мой рот и все слова, которые он может произносить: вежливые, ласковые

или грубые, правильные или неправильные; мой голос – громкий или тихий; все мои действия, обращенные к другим людям или ко мне самому(ой).

- Мне принадлежат все мои фантазии, мои мечты, все мои надежды и мои страхи.

- Мне принадлежат все мои победы и успехи. Все мои поражения и ошибки.

- Все это принадлежит мне. И поэтому Я могу очень близко познакомиться с собой.

- Я могу полюбить себя и подружиться с собой.

- И Я могу сделать так, чтобы всё во мне содействовало моим интересам.

- Я знаю, что кое-что во мне озадачивает меня, и есть во мне что-то такое, чего Я не знаю.

- Но поскольку Я дружу с собой и люблю себя, Я могу осторожно и терпеливо открывать в себе источники того, что озадачивает меня, и узнавать все больше и больше разных вещей о себе.

- Все, что Я вижу и ощущаю, все, что Я говорю и что делаю, что Я думаю и чувствую в данный момент, – это МОЁ. И это в точности позволяет мне узнать, где Я и кто Я в данный момент.

- Когда Я вглядываюсь в свое прошлое, смотрю на то, что Я видел(а) и ощущал(а), что Я говорил(а) и что Я думал(а), и как Я чувствовал(а), Я вижу, что не вполне меня устраивает.

- Я могу отказаться от того, что кажется неподходящим, и сохранить то, что кажется очень нужным, и открыть что-то новое в себе самом(ой).

- Я могу видеть, слышать, чувствовать, думать, говорить и действовать.

- Я имею все, чтобы быть близким(ой) другим людям, чтобы быть продуктивной, вносить смысл и порядок в мир вещей и людей вокруг меня.

- Я принадлежу себе, и поэтому Я могу строить себя.

Я – это Я.

Я – это ЗАМЕЧАТЕЛЬНО!!!

Уважаемые коллеги, желаем Вам здоровья, благополучия и творческих успехов в вашем профессионально-образовательном пространстве!

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бурмистрова Е. Метод быстрого снятия сильного эмоционального или физического напряжения. - Школьный психолог. 2004.
2. Леви В.Л. Искусство быть собой. – М.: Знание, 2000.
3. Литвак М.Е. Если хочешь быть счастливым. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2000.
4. Немов Р.С. Психология. Книга 3. Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика. - Москва. «Просвещение» «Владос», 1995.
5. Общая психодиагностика/Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. – М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1987.
6. Практическая психология для преподавателей, — М.: Информационно-издательский дом «Филинь». 1997.
7. Практикум по экспериментальной и прикладной психологии: Учебное пособие/Под ред. Крылова А.А. — Л.: Издательство Ленинградского университета, 1990.
8. Ратанова Т.А., Шляхта Н.Ф. Психодиагностические методы изучения личности. - Москва, Изд-во «Флинта», 1998.
9. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. — М.: БЛАДОС, 1995. – 319 с.
10. Самоукина Н.В. Игры в школе и дома. – М.: Новая школа, 1995.
11. Соколова И.Ю. Диагностика индивидуально-психологических особенностей школьников (программа работы школьного психолога, тесты). – Красноярск: ККИПК РО, 2001.
12. Социальная психология/Под ред. Г.Л. Предвечного и Ю.А. Шеркоина. - М.: Просвещение, 1975, 260 с.
13. Учитель крупным планом/Под ред. С. Г. Вершловского. СПб., 1994.