

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
СЕВЕРНОЕ ОКРУЖНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕПАРТАМЕНТА ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 929**

Создание благоприятного психологического климата
в образовательной среде

Руководитель:
педагог-психолог
Антонова А.В

Москва, ул. Немчинова, д.8,

2013

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-методологические подходы к процессу создания психологически благоприятного климата образовательной среды школы	5
§1.1. Сущностная характеристика понятия «образовательная среда»	5
§1.2. Сущностная характеристика понятия «психологически благоприятный климат».....	12
Глава 2. Программа по созданию психологически благоприятного климата образовательной среды школы (через психологическое сопровождение педагогического коллектива).....	17
§2.1. Влияние психологического сопровождения педагогов на восприятие учащимися образовательной среды как психологически комфортной.....	18
§2.2. Программа психологического сопровождения педагогического коллектива, направленная на создание и поддержание благоприятного климата в образовательном учреждении.....	21
Выводы	25
Заключение	26
Список использованной литературы.....	27
Приложения	29
Приложение 1	30
Приложение 2	34
Приложение 3	36
Приложение 4	38
Приложение 5	40

Введение

Модернизация современной системы российского образования, напрямую связанная с введением новых Федеральных государственных образовательных стандартов III поколения [14], закономерно ставит вопрос о факторах и условиях, необходимых для успешной реализации этой цели. Неоспоримым является то, что усвоение материала, а также развитие личности происходит в условиях психологического комфорта и безопасности. В связи с этим встает вопрос о способах создания и поддержания психологически благоприятного климата в образовательном учреждении.

Работа психолога с педагогическим коллективом зачастую отходит на второй план. Это связано, в первую очередь, с тем, что работа педагогического коллектива школы направлена на обучение и развитие ребенка, а также с тем, что психологическая служба образовательного учреждения часто насчитывает только одного или двух психологов. Работа же с педагогическими кадрами, равно как и с родителями учащихся ведется несистемно, эпизодически и носит скорее симптоматический характер. Тем не менее, создать психологически комфортную среду в образовательном учреждении в целом невозможно в случае, если работа проводится только с одним участником образовательного процесса – учеником. Это возможно только при условии психологического сопровождения всех участников образовательного процесса: учеников, педагогов и родителей.

Целью данной работы является разработка и апробация программы психологического сопровождения педагогического коллектива.

Конкретной задачей стало сравнение представлений о психологической безопасности учащихся 7-х классов до и после частичной реализации программы психологического сопровождения педагогического коллектива, а также разработка годового плана психологического сопровождения педагогов.

Новизна данного исследования состоит в обобщении теоретического и практического опыта работы с педагогическим коллективом в рамках изменяющейся системы образования.

Практическая значимость данной работы заключается в разработке рекомендаций для педагогов-психологов по созданию и поддержанию благоприятного психологического климата в образовательном учреждении.

Глава 1. Теоретико-методологические подходы к процессу создания психологически благоприятного климата образовательной среды школы

Прежде чем говорить о стратегии и способа создания психологически благоприятного климата образовательной среды, необходимо определить и описать два понятия: «психологически благоприятный климат» и «образовательная среда».

§1.1. Сущностная характеристика понятия «образовательная среда»

Частью социальной среды человека, играющей большую роль в процессе личностного развития, является образовательная среда. Образовательные учреждения как социальный институт общества являются субъектами безопасности, и важность изучения психологической безопасности личности в образовательной среде определяется тем, что учебные заведения, включая в себя подрастающее поколение, взрослых и семью, способны выстраивать собственную частную систему безопасности как через обучение и воспитание, так и через решение задач развития [4].

Понятие «образовательная среда» имеет несколько значений. Так, в федеральных государственных стандартах образования III поколения она определена как «совокупность факторов, формируемых укладом жизнедеятельности школы: материальные ресурсы школы, организация учебного процесса, питания, медицинской помощи, психологический климат» [14]

В.В. Рубцов [10] определяет «образовательную среду» как такую общность, которая в связи со спецификой возраста характеризуется:

1. взаимодействием ребенка со взрослыми и детьми;
2. процессами взаимопонимания, коммуникации, рефлексии (т.е. отношением к своему собственному опыту внутри данной общности)

3. историко-культурным компонентом, который определяет, откуда это взялось и как оно «двигается».

Ю. Кулюткин, С. Тарасов [9] указывают, что образовательная среда – это подсистема социокультурной среды, совокупность исторически сложившихся ситуаций, факторов, целостность специально организованных педагогических условий развития личности. Отдельно они выделяют «гуманитарную образовательную среду», как пространство приоритета гуманистически-нравственных ценностей, обладающее определенными качественными характеристиками (целостность, автономность, открытость). Такая среда создает условия для развития интересующего процесса образования, актуальных преобразований субъективности.

Таким образом, образовательная среда может быть охарактеризована как «совокупность социальных, культурных, а также специально организованных в образовательном учреждении психолого-педагогических условий, в результате взаимодействия которых индивид становится личностью» [9].

В. И. Слободчиков [11] описывает два определяющих образовательную среду фактора: ее функциональное назначение, с одной стороны (так как она связана с механизмами развития ребенка) и ее истоки в предметной культуре общества, с другой. «Эти два полюса – предметности культуры и внутренний мир, сущностные силы человека – в их взаимоотношении в образовательном процессе как раз и задают границы содержания образовательной среды и ее состав» [Там же, с. 181].

Дж.Дьюи указывает три важнейшие функции образовательной среды: содействие становлению и развитию у ученика желательной системы отношений к миру; защита растущей личности от влияния нежелательных черт существующей социальной среды; компенсация нежелательного влияния социальной среды и обеспечение каждому ребенку возможности преодолеть ограничения, которые налагает на него принадлежность по рождению к

некоторой узкой группе, возможности живого контакта с более широким окружением[6].

И.М.Улановская указывает, что понятие образовательная среда достаточно новое в педагогической практике, появившееся в последнее десятилетие для целостного (надпредметного, надпрограммного, надличностного и т.п.) описания специфических особенностей конкретной школы. Она отметила, что авторы используют разные критерии описания образовательной системы, но привела наиболее встречающиеся. Среди них: демократичность – авторитарность отношений, активность – пассивность учащихся, творческий–репродуктивный характер передачи знаний, узость – богатство культурного содержания. Каждое из указанных свойств является крайней точкой на оси пространства образовательных сред. [13]

И.М.Улановская, Н.И.Поливанова, И.В.Ермакова предположили, что содержательные характеристики образовательной среды школы будут непосредственно зависеть от тех задач, которые ставит перед собой школа. В каждом образовательном учреждении происходит адаптация общей образовательной задачи к имеющимся условиям и возможностям и в процессе этой конкретизации (адаптации) возникает большое разнообразие внутренних задач школы. Средства, с помощью которых школа решает свои внутренние задачи, и определяют специфические особенности образовательной среды конкретной школы. Исследование также показало, что эти внутренние задачи далеко не всегда осознаются самими участниками образовательного процесса. Администрация и педагогический коллектив не всегда понимают какие образовательные задачи действительно реализуется, поэтому декларируемые ими цели не соответствуют тем средствам, которые они используют в работе.

По результатам этого исследования И.М.Улановской, Н.И.Поливановой, И.В.Ермаковой была составлена схематичная классификация образовательных сред:

а) образовательные учреждения (школы), направленные на детей (на их обучение, развитие, воспитание, создание психологически комфортных условий для развития учащихся). Целевые установки такой школы имеют комплексный или частный развивающий эффект.

б) «школы, не направленные на детей» (учащиеся – средство решения школой собственных проблем). Целевые установки такой школы не дают развивающего эффекта ни в одной сфере образования и развития субъектов образовательной среды.

1. Школы, ориентированные на детей.

«Образовательная» школа – традиционная, направленная на формирование ЗУНов, или «продвинутая» – имеющая приглашенных из университетов профессоров и высокой вариативностью образовательных факультативов и проектов. В таких школах цели и средства их достижения схожи. В них главной целью является получение конкретных знаний учащимися, то есть – достижение конкретных результатов (объема выученного), а педагог выступает в роли транслятора знания. Наиболее распространенная форма проведения занятий – урок-лекция. В школах такого типа контроль знаний организован жестко, носителем оценки (чаще негативной, чем позитивной) является учитель, критерием оценки является знание и опыт конкретного педагога. Отношения между учениками в классе можно охарактеризовать как соревновательные, между учащимися и педагогами – формальные. Взаимоотношения школы и родителей также формальные, взаимодействие происходит только по вызову директора или классного руководителя.

«Гуманистическая» школа. Главная цель – создание комфортного для каждого ребенка психологического климата. Эта цель достигается через следующие средства: неформальное общение педагогов с детьми (как во внеурочное время, так и на уроках), повышенное внимание к внеурочной жизни школы (театр, кружки, секции, походы и т.п.). Отношения между детьми характеризуются как дружеские, на них не влияют школьные успехи.

Отношения между учениками и учителями доверительные, в оценке преобладают позитивные оценки или отказ от них. Родители принимают активное участие в жизни школы.

«Развивающая» школа – ориентирует свою деятельность на достижение развивающего эффекта, часто сводимого к развитию интеллектуальных способностей детей. В качестве средств в ней используются нетрадиционные методы обучения, ценится личное мнение ребенка, а также поощряются дискуссии. Обучение строится как поисково-исследовательская деятельность самих детей. Такие параметры, как наличие конкретных знаний, сформированность конкретных учебных навыков оценивается менее строго, чем в «образовательной» школе.

«Воспитывающая» школа ставит своей целью социальную адаптацию учащихся. В ней большое внимание уделяется дисциплине (в частности, ко внешнему виду), строгое выполнение школьных правил, подчинению учителям. В образовательном процессе присутствуют мероприятия идеологического характера, но внеучебной жизни уделяется мало внимания. Отношения педагогов и детей строятся на основе оценок учителей, которые часто носят негативный и лично окрашенный характер. Взаимоотношения школы и родителей строятся по принципу «проблема-решение» (аналогичное в «образовательной» школе).

2. «Школы, не ориентированные на детей».

Школа, ориентированная на престиж, определяется исследователями как использующая следующие средства: отбор детей на конкурсной основе (по развитию, способностям, социальному положению родителей, другим критериям), использование знаков отличия (собственная форма, эмблема, гимн и т.п.), все усилия направлены на поддержание «лица» школы без углубления в содержание образовательного процесса. В них школьные мероприятия инициируются администрацией и строго режиссируются ею, приоритет отдается тем проектам, которые способствуют поднятию престижа школы.

Родители принимают участие в школьных делах как наблюдатели, дающие оценку деятельности школы.

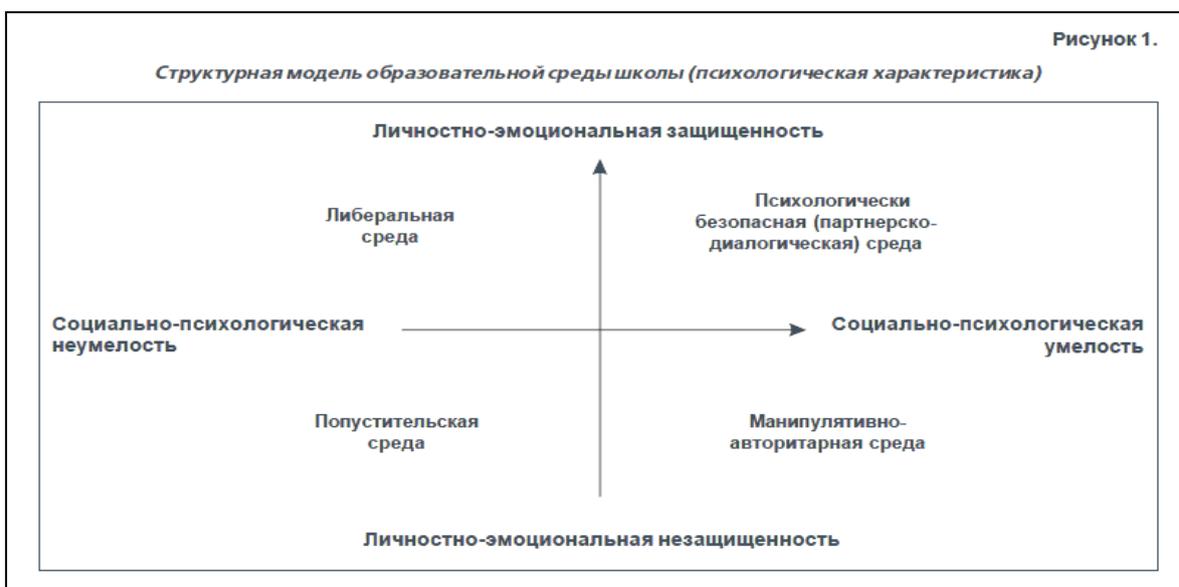
«Камера хранения» – это школа с формальными отношениями всех участников образовательного процесса. Ее работа строится в русле традиционной школы, по сути, являясь местом пребывания ребенка определенного количества времени. Педагогический коллектив и администрация не заинтересованы в организации учебного процесса, типичное замечание учителя: «Дети, вы мешаєте мне вести урок». В этой школе соблюдается формальное выполнение минимальных требований («сделал и ладно»), внеурочные мероприятия практически отсутствуют, оценки учащихся в основном негативные и лично окрашенные. Родители в жизни школы не принимают никакого участия.

И.М.Улановская, Н.И.Поливанова, И.В.Ермакова [13] отмечают, что внутри одной школы могут сочетаться выделенные установки и средства. Стоит отметить, что данная типология носит условный, ненаучный характер, но вызывает симпатию, поскольку в ней подтверждается современная образовательная практика. В то же время, данная классификация условна, поскольку первые три типа образовательных могут включать признаки друг друга. Так, например, гуманистически ориентированная школа априори является воспитывающей и развивающей, равно как воспитывающая школа носит гуманистический характер.

Баева И.А., Семикин В.В. [3] рассматривают образовательную среду как «психолого-педагогическую реальность, содержащую условия формирования личности, а также возможности для развития, включенные в социальное и пространственно-предметное окружение, психологической сущностью которой является совокупность деятельностно-коммуникативных актов и взаимоотношений участников учебно-воспитательного процесса».

С точки зрения авторов, категории психологической культуры и безопасности являются интегративными характеристиками эффективности

учебно-воспитательного процесса. И.А.Баева предложила структурную модель (рис.1) образовательной среды школы, в основу которой легло понятие социально-психологической умелости – набор умений, способствующий саморазвитию, возможности следования личностью своего жизненного пути, самостоятельного решения проблем, а также помогающий строить собственное поведение без ущемления свободы и достоинства других людей, исключая психологическое насилие.



Таким образом, образовательная среда зависит не только от целей и общих средств реализации этих целей, но и от навыков в социально-психологическом плане.

§1.2. Сущностная характеристика понятия «психологически благоприятный климат»

Понятие «психологический климат» впервые ввел В.М. Шепель[15], определив его как эмоциональную окраску психологических связей всех членов коллектива, которая появляется благодаря их симпатиям, близости, совпадения интересов, характеров. Психологический климат является устойчивым состоянием группы, типичным для нее настроением и наиболее ярко отражает ситуацию взаимоотношений членов коллектива в группе.

Педагогам известно, что эмоциональное (психологическое) состояние ребенка влияет на качество усвоения материала. Если у ученика сформировано положительное отношение к самому себе, чувство собственной ценности, уникальности, если он нашел свое место в классе, то он сможет справиться с любой учебной трудностью. Если ученик тревожный, все время о чем-то беспокоится или если он находится в трудной жизненной ситуации, то процент усвоения материала урока заметно снижается. Возможны ситуации, при которых ученик пытается самореализоваться за счет других путем унижения, оскорбления, агрессии. Поэтому роль педагога заключается не только в передаче знаний, но и в поддержке личности каждого ученика.

Так, доказано, что формирование мотивации у учащихся младших классов связано с особенностями взаимодействия в диаде «ученик-учитель». При положительном отношении ученика к педагогу интерес к учебной деятельности возрастает. При отрицательном – снижается. Если присутствует так называемое конфликтное (противоречивое) отношение к учителю, происходит задержка в формировании мотивации к обучению, поскольку двоякое отношение к учителю вызывает недоверие, как к нему, так и к его деятельности, временами вызывая боязнь и страх.

В средней и старшей школе подросткам нужен неформальный контакт с учителями, другими взрослыми. Общение со старшими является неременным

условием для полноценного нравственного развития подростка. Педагоги уже являются не только учителями какой-либо дисциплины, а воспринимаются как носители жизненного опыта, нравственных ценностей, которые можно передать только при неформальном и непосредственном общении.

В связи с вышесказанным возникает необходимость говорить не столько о благоприятном психологическом климате образовательного учреждения, но об ощущении психологической безопасности в целом участниками образовательного процесса.

Категорию психологической безопасности И.А.Баева [1, 2] рассматривает в трех аспектах:

- как состояние образовательной среды «свободное от проявления психологического насилия во взаимодействии, способствующее удовлетворению основных потребностей в личностно-доверительном общении, создающее референтную среду и обеспечивающее психическое здоровье всех включенных в нее участников» [1, с.119];
- как систему межличностной коммуникации, способствующую укреплению психологического здоровья, в которой у участников возникает ощущение защищенности и комфортности, обеспечивается ощущение принадлежности к группе (референтная значимость среды);
- как систему мер, направленных на предотвращение угроз целостному развитию личности. Плоскость рассмотрения психологической безопасности на уровне личности особенно важна с точки зрения развития ребенка, которому необходимы безопасные и стабильные условия для становления целостной гармоничной личностью.

Таким образом, **безопасность образовательной среды является фактором обеспечения психологически благоприятного климата.**

При этом, по мнению О.Е.Лебедевой, интегральным показателем психологически безопасной образовательной среды должно являться

переживание эмоционального благополучия и компетентности всеми субъектами образовательного процесса, в том числе и педагогами [12].

Работа по созданию психологической безопасности образовательной среды должна основываться на гуманистически ориентированных технологиях и нормах личностного развития. В основе таких технологий лежит качество процесса взаимодействия, что приводит к:

- актуализации личности самого педагога, формированию у него чувства профессиональной компетентности и удовлетворенности трудом;
- формированию здоровой, активно созидающей и социально адаптированной личности учащегося, снижению нервно-психического напряжения,
- повышает способность к саморегуляции, единство «Я», то есть способствует повышению психического здоровья участников педагогического процесса.

В результате проведенного исследования М.В.Булыгиной, Л.В.Федоровой [5] были получены следующие данные:

1. Психологический климат в классе связан с эмоциональным состоянием классного руководителя. Чем ниже уровень эмоционального выгорания педагога, тем благоприятнее психологический климат в классе. Соответственно, с повышением уровня эмоционального выгорания и понижением эмоциональной устойчивости классного руководителя психологический климат в классе становится хуже.

2. При высокой степени эмоционального выгорания классного руководителя учащиеся испытывают трудности в учебе, во взаимоотношениях с педагогами и друг с другом.

То есть, актуализация личности педагога возможна только при условии отсутствия у него эмоционального выгорания.

Существует несколько моделей эмоционального выгорания, описывающих данный феномен [7].

Однофакторная модель эмоционального выгорания (Пайнс, Аронсон).

Согласно ей, выгорание — это состояние физического, эмоционального и когнитивного истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях. Истощение является главной причиной (фактором), а остальные проявления дисгармонии переживаний и поведения считают следствием. Согласно этой модели риск эмоционального выгорания угрожает не только представителям социальных профессий.

Двухфакторная модель (Д. Дирендонк, В. Шауфели, Х. Сиксма). Синдром эмоционального выгорания сводится к двухмерной конструкции, состоящей из эмоционального истощения и деперсонализации. Первый компонент, получивший название «аффективного», относится к сфере жалоб на свое здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение, эмоциональное истощение. Второй — деперсонализация — проявляется в изменении отношений либо к пациентам, либо к себе. Он получил название «установочного».

Трехфакторная модель (К. Маслач и С. Джексон). Синдром психического выгорания представляет собой трехмерный конструкт, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений. Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая эмоционального выгорания и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении.

Вторая составляющая (деперсонализация) сказывается в деформации отношений с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих. В других — усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к реципиентам: пациентам, клиентам и т. п.

Третья составляющая эмоционального выгорания — редукция личностных достижений — может проявляться либо в тенденции негативно оценивать себя, занижать свои профессиональные достижения и успехи, негативизме по отношению к служебным достоинствам и возможностям либо в

преуменьшении собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим.

Эмоциональное выгорание носит распространяющийся характер и может быть «заразным». Работники с эмоциональным выгоранием передают негативные эмоции и состояния другим в общении. Это может привести к состоянию эмоционального выгорания всей организации.

К.Чернис [16] отмечает симптомы этого явления:

- Высокая текучесть кадров;
- Снижение вовлеченности сотрудников в работу;
- Поиск «козла отпущения»;
- Антагонистический групповой процесс и наличие парных группировок;
- Режим зависимости, проявляющийся в виде гнева на руководство и проявление беспомощности и безнадежности;
- Развитие критического отношения к сотрудникам;
- Недостаток сотрудничества среди персонала;
- Прогрессирующее падение инициативы;
- Рост чувства неудовлетворенности от работы;

Таким образом, учитывая вышесказанное, необходимо создание психологического сопровождения педагогов с целью профилактики эмоционального выгорания и для создания ресурса для обеспечения психологически благоприятного климата в образовательном учреждении.

Глава 2. Программа по созданию психологически благоприятного климата образовательной среды школы (через психологическое сопровождение педагогического коллектива)

Работа психолога с педагогическим коллективом зачастую отходит на второй план. Это связано, в первую очередь, с тем, что работа всего педагогического коллектива школы направлена на обучение и развитие ребенка, а также с тем, что психологическая служба образовательного учреждения часто насчитывает только одного или двух психологов. Тем не менее, педагогам также как и ученикам требуется систематическая помощь и поддержка. На основе наблюдений, а также на основе проведенной работы с педагогами ГБОУ СОШ №929 в течение 2012-13 учебного года была сформирована программа психологического сопровождения педагогического коллектива, направленная на создание и поддержку психологически благоприятного климата в образовательном учреждении.

Программа состоит из:

- Годового плана работы психологической службы по созданию психологически благоприятного климата образовательной среды школы (см. Приложение 1) с комментариями;
- Циклограммы работы психологической службы (см. Приложение 2)
- Плана тренинга по теме «Организация времени учителя» (см. Приложение 3)
- Примеры методических материалов для педагогов (см. Приложение 4)
- Отзывов педагогических и административных работников ГБОУ СОШ №929 на проведенное занятие по теме «Организация времени учителя»(см. Приложение 5)

§2.1. Влияние психологического сопровождения педагогов на восприятие учащимися образовательной среды как психологически комфортной.

В течение 2012-13 учебного года с педагогическим коллективом ГБОУ СОШ №929 была частично реализована программа психологического сопровождения. Были проведены следующие мероприятия:

- тренинг «Организация времени учителя»;
- семинар «Профилактика психологического насилия в рамках воспитательной деятельности учителя» совместно с научно-исследовательской лабораторией «Психологическая безопасность в образовании» ЦЭПП МГППУ ;
- семинар «Психологические особенности восприятия материала на примере презентаций»;
- индивидуальные и групповые консультации педагогов по теме психологических особенностей подростков, а также по их индивидуальным запросам.

Также в начале и в конце учебного года учащимся параллели 7-х классов была предложен опросник «Психологическая безопасность образовательной среды» – «Качество условий взаимодействия учащихся и педагогов в образовательной среде»[8]. Методика включает три шкалы (блока):

Блок 1: психологическая защищенность.

Блок 2: психологическая комфортность.

Блок 3: психологическая удовлетворенность образовательной средой

По каждой шкале вычислен уровень степени выраженности отношения: низкий, средний или высокий.

Классные руководители данных классов участвовали в программе психологического сопровождения педагогов. Были получены следующие данные:

Диаграмма 1.
Динамика показателя
«Уровень психологической защищенности»

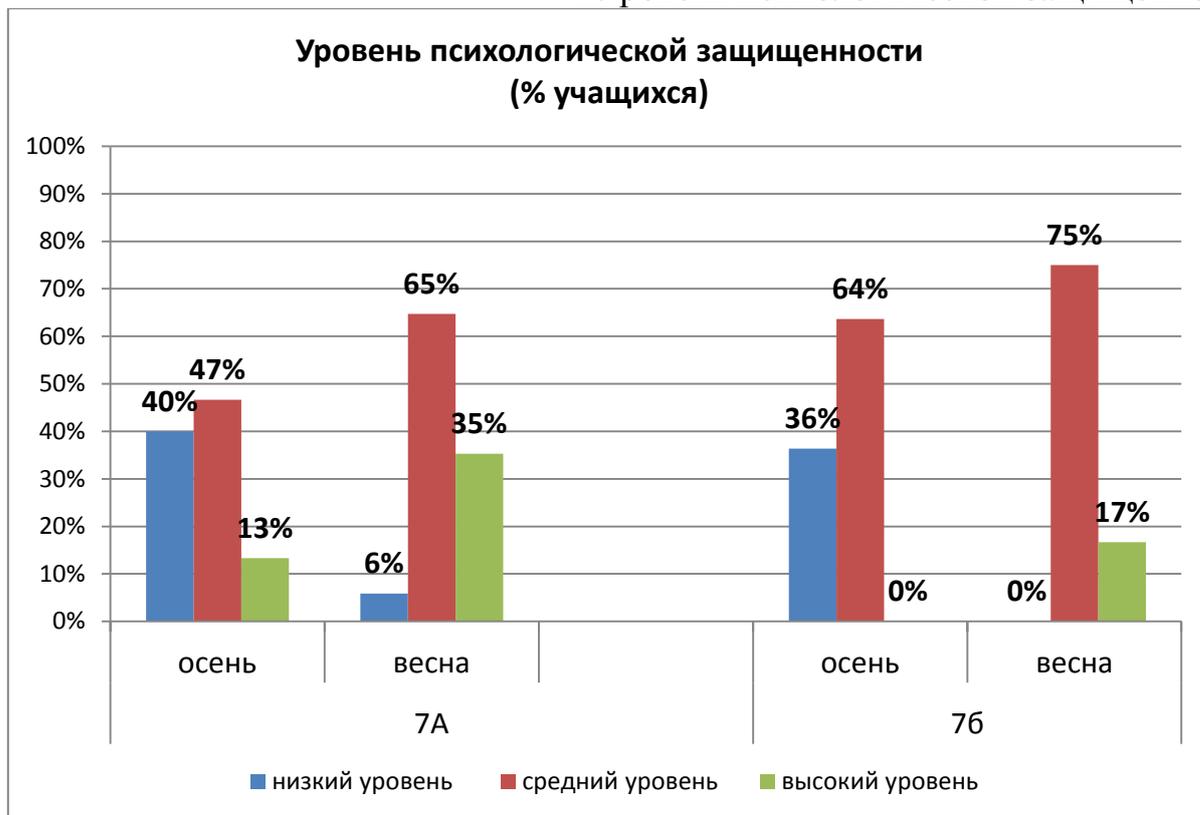


Диаграмма 2.
Динамика показателя
«Психологическая комфортность»

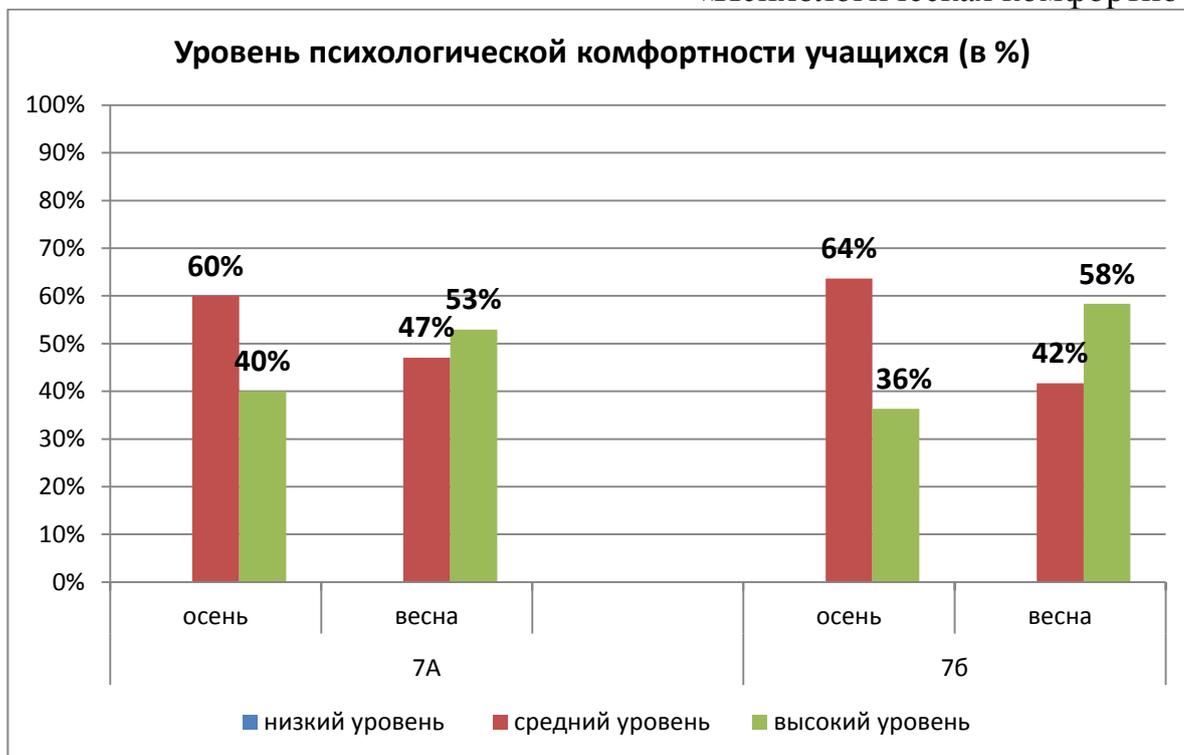
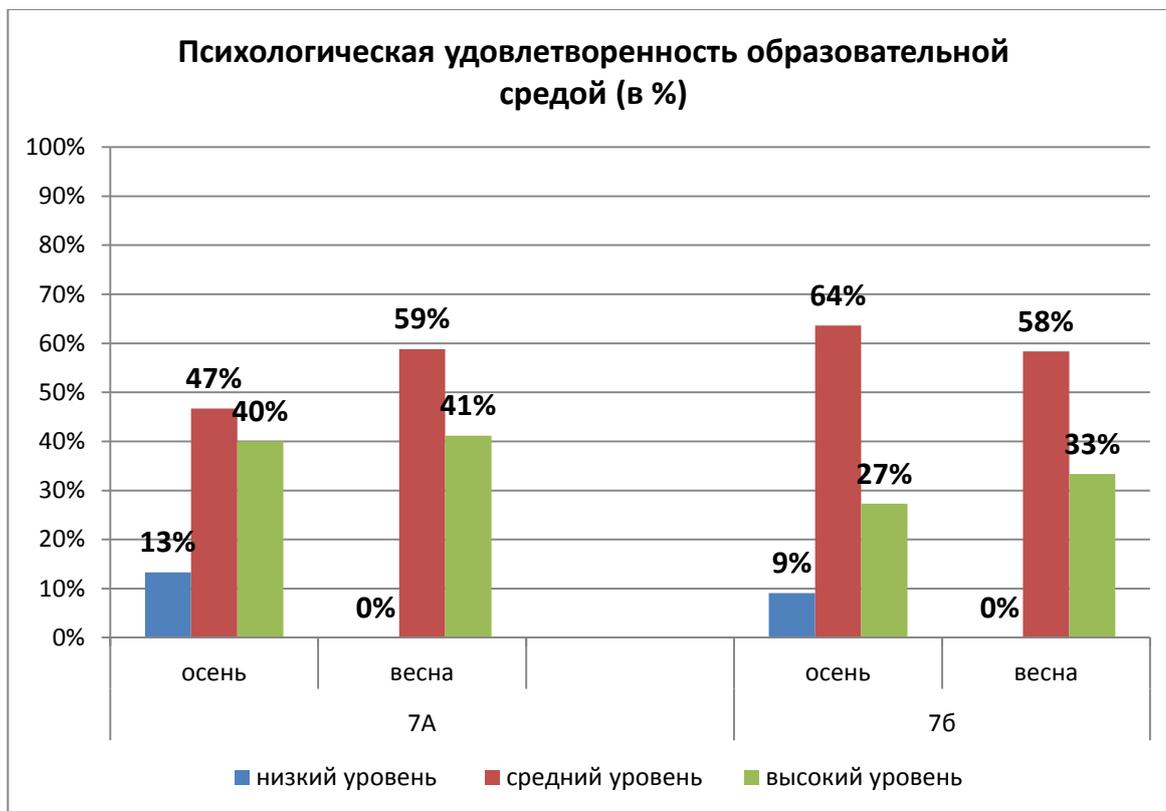


Диаграмма 3.

Динамика показателя
«Психологическая удовлетворенность
образовательной средой»



Во всех трех диаграммах мы можем видеть повышение уровня психологической безопасности, комфорта и уровень удовлетворенности образовательной среды во всей параллели. Таким образом, можно утверждать, что психологическая поддержка педагогов имеет положительный результат, который проявляется в благоприятном климате как взрослого, так и детского коллектива.

§2.2. Программа психологического сопровождения педагогического коллектива, направленная на создание и поддержание благоприятного климата в образовательном учреждении.

Приведенная программа психологического сопровождения педагогов рассчитана на учебный год, содержит в себе годовой план (см. приложение 1) и циклограмму работы (см. Приложение 2). Годовой план составлен по видам деятельности на основе особенностей протекания образовательного процесса.

Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится по запросу администрации или самих педагогов для выполнения целей и задач, поставленных перед образовательным учреждением.

Развивающая работа

«Школа молодого специалиста». Ежегодно коллектив образовательного учреждения пополняется молодыми специалистами. В самом начале года на них «сваливается» большое количество информации и ответственности, вследствие чего им приходится искать собственные пути решения сложных ситуаций как во взаимодействии с учащимися и их родителями, так и во взаимодействии с коллегами. С целью профилактики эмоционального выгорания и поддержки благоприятного психологического климата в образовательном учреждении рекомендуется ввести психологическое направление молодых специалистов и молодых классных руководителей. Оно заключается в индивидуальном или групповом консультировании (с использованием техники сократического диалога), а также в ежемесячных семинарах по различным темам. Темы семинара задаются педагогом-психологом, но могут варьироваться в соответствии с запросом группы.

Задачи данных семинаров:

- снятие эмоционального напряжения, связанного с организацией школьной жизни, психологическая поддержка молодых специалистов;
- повышение коммуникативных компетенций молодых специалистов;
- разбор трудных случаев;
- профилактика совершения грубых педагогических ошибок;
- помощь в осознании профессиональных страхов и поиск возможностей их преодоления.

На первом семинаре педагогам предлагается заполнить опросник «Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности» с целью выявления проблемных или «слепых» зон молодых педагогов, на устранение которых будет направлена дальнейшая работа. На последнем семинаре рекомендуется повторно заполнить опросник, а также провести рефлексию полученных знаний, умений и навыков (ответить на вопросы: «Теперь я знаю ...», «За этот год я научился..?», «В следующем году я хотел(а) бы..?»).

Тренинговая работа. Тренинговая работа рекомендуется к проведению не реже трех раз за учебный год. Тренинги приурочены к началу, середине и концу года.

Август. Мотивационный период.

Учебный год целесообразно начать с августовского мотивационного семинара, в рамках которого педагоги смогут настроиться на новый учебный год, активизировать навыки командной работы и ресурсы, необходимые для самоорганизации, а также смогут сформулировать и обсудить возможные проекты в новом учебном году. Такой семинар помогает педагогам быстро, но мягко и экологично включиться в работу. В качестве элементов семинара можно использовать арт-терапевтические и нлп-приемы.

К этому семинару следует подготовить методические рекомендации по способам самоорганизации, которые лучше всего расположить в учительской (в электронном или печатном виде), где к ним будет организован доступ в течение

учебного года. Примеры методических материалов можно посмотреть в Приложении 4.

Также в августе - сентябре рекомендуется провести обучающий тренинг «Организация времени учителя», так как этот период у педагогов есть ресурсы на освоение новых технологий организации собственного времени и рабочего пространства. План проведения тренинга в Приложении 3.

Декабрь. Период активизации ресурсов.

Конец декабря является рубежом – середина учебного года пройдена. Психологические ресурсы педагогов снижаются, а утомляемость, наоборот, повышается. В связи с этим в конце декабря целесообразно провести тренинг, направленный на отреагирование накопившихся негативных эмоций, а также на поиск новых сил для работы. Это позволит педагогам восстановить силы и эффективно использовать каникулярные дни для отдыха. В качестве элементов семинара можно использовать арт-терапевтические приемы (например, работы с картами

Апрель. Профилактика и преодоление стресса.

К концу учебного года у педагогов-предметников возрастает уровень тревоги и стресса в связи с предстоящими экзаменами (ГИА, ЕГЭ), а также повышается утомляемость. В этот период целесообразно провести тренинг, направленный на знакомство педагогического коллектива с техниками совладания со стрессом и способах самопомощи. Важно информировать педагогов, что разрушающее влияние стресса не в самом событии, а в способе реагирования на него, в способах преодоления препятствий. В качестве методического пособия можно использовать модульный курс «Стресс-менеджмент, или Приёмы профилактики и преодоления стресса» реализуемый Педагогическим университетом издательства «Первое сентября».

Психологическое просвещение

Психологическое просвещение направлено на:

- повышение психологической культуры педагогов;

- формирование потребности в психологических знаниях и их практическому применению, желания использовать психологические знания в работе с учащимися или в интересах собственного, личностного и профессионального роста у педагогов;
- формирование у педагогических кадров потребности в самопознании, саморазвитии и самосовершенствовании.

Работа по психологическому просвещению может проводиться как на педагогических советах и оперативных совещаниях, так и в форме индивидуальных и групповых консультаций. Чаще всего востребованы темы психологических особенностей учащихся различного возраста (младший школьник, подросток), способах формирования познавательных и коммуникативных компетенций у учащихся различных ступеней обучения, приемы конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Консультативная работа

В течение первой-второй недели учебного года педагогам и классным руководителям станет ясно, какие трудности их ждут в новом учебном году. В связи с этим у них сформируются запросы на работу с учащимся (или группой учащихся), а также вопросы, касающиеся психологических особенностей повзрослевших учащихся. Эти запросы следует уточнить и внести в годовой план работы социально-психологической службы образовательного учреждения.

Выводы

На основе проведенного исследования восприятия учащимися образовательной среды как психологически комфортной и безопасной было доказано, что психологическое сопровождение педагогического коллектива способствует созданию и поддержанию благоприятного психологического климата образовательного учреждения.

Организация систематической психологической помощи с использованием различных форм и методов работы способствует развитию как личности педагогов, так и личности учащегося.

Программа психологического сопровождения педагогического коллектива может быть использована для создания и поддержания психологически комфортного климата в образовательном учреждении.

Заключение

Теоретический и эмпирический анализ позволил сделать вывод о влиянии личности педагога на психологический климат в классе. То есть, от учителя (классного руководителя) достаточно сильно зависит развитие учеников, атмосфера в детском коллективе, и как следствие, в образовательном учреждении в целом. зависит в классе, а следовательно – развитие его подопечных. Однако справедливо отметить, что на психологический климат влияют также факторы макросреды и микросреды, личные качества одноклассников и других педагогов.

Благоприятный психологический климат характеризуется наличием доброжелательной атмосферы во взрослых и детских коллективах, а также в детско-взрослой общности. Учащиеся видят образовательную среду как пространство для свободной самореализации, свободное от насилия, удовлетворяющее потребность в личностно-доверительном отношении.

При наличии психологического сопровождения педагогического коллектива у педагогов, с кем ведется систематическая работа, повышается уровень мотивации, сопротивляемости стрессу, появляются новые способы реагирования негативных эмоций. Также, психологическое сопровождение педагогов имеет опосредованный результат, проявляющийся в улучшении психологического климата в классе. Учащиеся отмечают положительную динамику таких показателей как психологическая комфортность, психологическая защищенность и уровень удовлетворенности образовательной средой в течение года.

Работа психологической службы, направленная на поддержку всех участников образовательного процесса способствует их инициативности, помогает становлению их субъектной позиции и влияет на восприятие ими образовательной среды как референтной.

Список использованной литературы

1. Баева И.А., Волкова Е.Н., Лактионова Е.Б. Психологическая безопасность образовательной среды: развитие личности / Под ред. И.А.Баевой. – М.:СПб., Изд-во «Нестор-История», 2011. – 272 с.
2. Баева И.А., Волкова Е.Н., Лактионова Е.Б. Психологическая безопасность образовательной среды: Учебное пособие / Под ред. И.А.Баевой. – М.:Экон-Информ, 2009. – 248 с.
3. Баева И.А., Семикин В.В. Безопасность образовательной среды, психологическая культура и психическое здоровье школьников. // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И.Герцена. Выпуск №5 - 2005. - С.7-19
4. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. – М.: Совершенство, 1998. – 298 с. (Практическая психология в образовании). Издание второе, исправленное
5. Булыгина М.В., Федорова Л.В. Дипломное исследование на тему «Эмоциональная устойчивость классных руководителей и психологический климат в классе на материале школы-интерната № 1 для слепых и слабовидящих детей» (на правах рукописи) // Москва, МГППУ, факультет консультативной и клинической психологии, 2013.
6. Дьюи Дж. Демократия и образование: Пер. с англ. — М.: Педагогика-Пресс, 2000. — 384 с.
7. Информационный ресурсный центр по научной и практической психологии ПСИ-ФАКТОР. [Электронный ресурс]. URL: <http://psyfactor.org/personal/personal12-01.htm>)
8. Ковров В.В., Коныгина И.А., Оганесян Н.Т. Паспорт экспертизы психологической безопасности средней общеобразовательной школы. – М.: Экон-информ, 2012. – 55 с.
9. Кулюткин Ю., Тарасов С. Образовательная среда и развитие личности [Электронный ресурс] // Новые знания. Журнал по проблемам

- образования взрослых. – 2001. - №1. – URL: http://www.znanie.org/jornal/n1_01/obraz_sreda.html (дата обращения: 14.04.2011)
10. Рубцов В.В. и соавт. Образовательная среда школы: оценка развивающего эффекта// Докл. Юбилейной науч. сессии, посвящ. 85-летию Психологического ин-та им. Л.Г. Щукиной. – М., 1999
11. Слободчиков В.И. Образовательная среда: реализация целей образования в пространстве культуры// Новые ценности образования: культурные модели школ. Выпуск 7. Инноватор Bennett Colledge. – М., 1997., 181 с.
12. Сыманюк Э. Э. Психологическая безопасность образовательной среды. 2004
13. Улановская И.М., Поливанова Н.И., Ермаков И.В.. Что такое образовательная среда школы?. [Электронный ресурс] // Начальная школа: электронный журнал. – 2002. - №1. – URL: http://life.starnet.ru/Files/School_sit.pdf (дата обращения: 18.03.2011)
14. Федеральный государственный образовательный стандарт начального образования III поколения [Электронный ресурс]. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/543/файл/227/41d3db236237ec5b2070.pdf>
15. Шепель В.М. Социологические и психолого-педагогические основы хозяйственного руководства химическими предприятиями. - М., 1974.
16. Чернис К. Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растёт. - <http://edinorog.h1.ru/>

Приложения

**Годовой план работы психологической службы
по созданию психологически
благоприятного климата образовательной среды школы**

Цель: обеспечение психологически благоприятный климат образовательной среды школы

Задачи:

- формирование и развитие психолого-педагогической компетентности педагогических и административных работников;
- соблюдение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (сохранение и укрепление психологического здоровья педагогов; формирование ценности здоровья и безопасного образа жизни; освоение педагогами новых психолого-педагогических технологий; развитие и расширение коммуникативных и личностных компетенций педагогических кадров);
- проведение различных форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, развивающая работа, просвещение).

Ожидаемый результат:

- формирование ценности здоровья и навыков самоподдержки, преодоления стресса, организации собственного времени;
- освоение педагогами новых психолого-педагогических технологиями;
- развитие и расширение коммуникативных и личностных компетенций педагогических кадров.

Даты проведения	Вид работы	С кем проводится работа	Примечания
Диагностическая работа			
в течение года	Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности	Педагогический коллектив	По запросу администрации, педагогов
в течение года	Анкетирование в соответствии с целями и задачами ОУ	Педагогический коллектив	По запросу администрации, педагогов
Развивающая работа			
Август	Семинар в форме деловой игры для повышения мотивации педагогов перед началом учебного года	Педагогический коллектив	
Сентябрь	Тренинг «Организация времени учителя»	Педагогический коллектив	
Октябрь	Семинар на тему «Приемы, которые помогут настроить детей на взаимодействие» в рамках "Школы молодого специалиста"	Молодые специалисты	
Ноябрь	Семинар на тему «Всегда ли нужно наказание? Движемся к самодисциплине» в рамках "Школы молодого специалиста"	Молодые специалисты	
Декабрь	Семинар на тему: Похвала, которая не унижает. Критика, которая не ранит» в рамках "Школы молодого специалиста"	Молодые специалисты	
	Тренинг «Работа с ресурсами»	Педагогический коллектив	
Январь	Семинар на тему «Взаимодействие родителей и учителей» в рамках "Школы молодого специалиста"	Молодые специалисты	
Февраль	Семинар на тему «Чувства и мотивация к учебе» в рамках "Школы молодого специалиста"	Молодые специалисты	

Март	Семинар на тему «Совместное решение проблем. Диалог «учитель-ученик»» в рамках "Школы молодого специалиста"	Молодые специалисты	
Апрель	Семинар на тему «Роль поведения учеников» в рамках "Школы молодого специалиста"	Молодые специалисты	
	Тренинг «Стресс-менеджмент. Приемы профилактики и преодоления стресса»	Педагогический коллектив	
Май	Семинар по итогам годовой программы "Школа молодого специалиста"	Молодые специалисты	
Июнь	Тренинг «Эффективный отдых учителя»	Педагогический коллектив	
Психологическое просвещение			
Сентябрь	Психологическое просвещение педагогов об особенностях нового возрастного периода;		
В течение года	Выступление на педагогических советах	Педагогический коллектив	Темы в соответствии с целями и задачами ОУ на текущий учебный год
Консультативная работа			
сентябрь-май	Консультативная работа	Педагогический коллектив	По запросу администрации, педагогов
Методическая работа			
сентябрь-май	Разработка методических материалов в помощь педагогами по самоорганизации (основы тайм-менеджмента, техники самомотивации и т.д.)	Педагогический коллектив	

Выстраивание плана работы на год в соответствии с запросами и потребностями педагогов	Педагогический коллектив	По запросу администрации, педагогов
Совместная разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов-предметников и педагога-психолога	Педагогический коллектив	По запросу администрации, педагогов

**Циклограмма работы психологической службы
по созданию психологически
благоприятного климата образовательной среды школы**

Август
Мотивационная работа с педагогическим коллективом перед началом учебного года в форме семинара
Сентябрь
Тренинг "Организация времени учителя"
Информационная и методическая помощь в самоорганизации педагогов (основы тайм-менеджмента, техники самомотивации и т.д.)
Психологическое просвещение педагогов об особенностях нового возрастного периода
Выстраивание плана работы на год в соответствии с запросами педагогов
Индивидуальное и групповое консультирование (по запросу)
Октябрь
Семинар на тему «Приемы, которые помогут настроить детей на взаимодействие» в рамках "Школы молодого специалиста"
Совместная разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов-предметников и педагога-психолога (по запросу)
Индивидуальное и групповое консультирование (по запросу)
Ноябрь
Семинар на тему «Всегда ли нужно наказание? Движемся к самодисциплине» в рамках "Школы молодого специалиста"
Совместная разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов-предметников и педагога-психолога (по запросу)
Индивидуальное и групповое консультирование (по запросу)
Декабрь
Семинар на тему: Похвала, которая не унижает. Критика, которая не ранит» в рамках "Школы молодого специалиста"
Тренинг «Работа с ресурсами»
Совместная разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов-предметников и педагога-психолога (по запросу)
Индивидуальное и групповое консультирование (по запросу)
Январь
Семинар на тему «Взаимодействие родителей и учителей» в рамках "Школы молодого специалиста"

Совместная разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов-предметников и педагога-психолога (по запросу)
Индивидуальное и групповое консультирование (по запросу)
Февраль
Семинар на тему «Чувства и мотивация к учебе» в рамках "Школы молодого специалиста"
Совместная разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов-предметников и педагога-психолога (по запросу)
Индивидуальное и групповое консультирование (по запросу)
Март
Семинар на тему «Совместное решение проблем. Диалог «учитель-ученик»» в рамках "Школы молодого специалиста"
Совместная разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов-предметников и педагога-психолога (по запросу)
Индивидуальное и групповое консультирование (по запросу)
Апрель
Семинар на тему «Ролевое поведение учеников» в рамках "Школы молодого специалиста"
Тренинг «Стресс-менеджмент. Приемы профилактики и преодоления стресса»
Совместная разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов-предметников и педагога-психолога (по запросу)
Индивидуальное и групповое консультирование (по запросу)
Май
Психологическое сопровождение молодых специалистов и классных руководителей
Информационное сопровождение о способах само-поддержки в стрессовых ситуациях
Совместная разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов-предметников и педагога-психолога (по запросу)
Индивидуальное и групповое консультирование (по запросу)
Июнь
Тренинг «Эффективный отдых учителя»

План тренинга «Организация времени учителя»

1. Введение. Основные определения тайм-менеджмента (организации времени).
2. Как планировать день. Правила эффективного планирования
3. «Матрица Эйзенхауера» - описание технологии.

Задание по отработке технологии (10 мин). Распределить дела из приведенного списка с помощью матрицы:

- разобраться на рабочем столе
- подготовиться к выступлению на педсовете
- сходить с подругой/другим в кафе
- написать полугодовой отчет, который нужно сдать в начале III четверти
- закупить продукты для новогоднего стола
- завтра поздравить родственника с днем рождения
- начать заниматься на курсах повышения квалификации
- спланировать семейный отдых на зимних каникулах
- обзвонить родителей и узнать, где находятся дети во время зимнего отдыха

4. Жестко-гибкое планирование дня – описание технологии. Бюджетирование времени. Задание по отработке технологии. Заполнить таблицу 1.

5. «Слоны» и «лягушки» и поглотители времени - что это такое? Способ решения сложных или неприятных дел. Задание по отработке технологии: ознакомиться с о списком поглотителей времени. Выписать 2 «лягушки», разделить одно крупное дело («слона») на маленькие задачи.

Таблица 1

1	8.30	
9.15-9.25		
2	9.25	
10.10-10.30		
3	10.30	
11.15-11.35		
4	11.35	
12.20-12.30		
5	12.30	
13.15-13.30		
6	13.30	
14.15-14.35		
7	15.10	
16.00		
17.00		
18.00		
19.00		
20.00		
21.00		

**Пример методических материалов для педагогов.
Материалы по теме «Организация времени учителя»**

Как планировать день. Правила эффективного планирования

Дорогой коллега! Вспомните, как вы обычно планируете свой день? Держите в голове все «не забыть», «надо сделать», «обязательно» и «необходимо»? Ставите крестики на руке? Записываете на отдельных листках, а потом не можете вспомнить, куда их положили? Или, может, весь монитор Вашего компьютера обклеен стикерами-напоминалками? Все это — не планирование.

Можно выделить пять основных правил, при соблюдении которых ваш план будет высокоэффективным способом организации времени.

1. Письменный вид. Первое и главное условие, при котором ваш план будет работать, – он должен быть материальным, выполненным в письменном виде, и находиться в одном месте. При этом не важно, на каком носителе вы будете вести свой план – в ежедневнике, в MS Outlook или MS Excel. Все задачи, которые вы стараетесь удержать в голове, обязательно будут забываться – это особенность человеческой памяти, которая не способна удерживать одновременно большой объем информации. Для обеспечения контроля и управляемости ежедневных задач их необходимо записывать.

2. Регулярность. Планирование должно быть регулярным. Привычка составлять план на каждый день способствует выработке эффективно мышления, внимания к собственной деятельности, своей жизни. Регулярное составление плана на день помогает разгрузить память, освободить голову для более творческих мыслей и идей.

3. Приоритетность. Составляя план, необходимо выделять наиболее приоритетные, ключевые, наиболее значимые задачи. Использование принципа приоритетности способствует созданию более четкой структуры задач.

4. Реалистичность. Планирование помогает оставаться в рамках реальности, мотивирует на выполнение тех задач, которые занесены план. При

планировании, особенно тактическом и оперативном, следует придерживаться принципа реалистичности, избавляться от строительства иллюзорных замков, витания в облаках.

5. Гибкость планирования. План должен быть составлен таким образом, что при появлении любых неожиданных ситуаций, внезапных обстоятельств было бы легко пересмотреть план, внести в него изменения и дополнения.

План на следующий день составляется вечером, просматривается и корректируется утром, и в течение дня в него вносятся необходимые изменения.

«Матрица Эйзенхауера»

Согласно этой матрице, все дела можно разделить на важные - не важные и срочные не срочные.

	Важное	Не важное
Срочное	АВРАЛ (горящие проекты, срочные отчеты, и т.д.)	Внезапно пришли или позвонили родители, мелкие дела, рутина и т.д.
Не срочное	Подготовка отчетной работы на курсах, подготовка к контрольной работе, к открытому уроку и тд.	Мелочи, отнимающие время

Дела «Важное - не срочное» - самые обделенные, которые мы часто откладываем на потом, и когда это потом наступаем, начинаем бегать и суетиться. К этим делам стоит относиться как к инвестициям в себя любимого. Никому же не приходит в голову сеять пшеницу накануне урожая, вот поэтому к этим делам нужно относиться с уважением =)

«Неважные и срочные» - «хитрые» дела, которые любят прикидываться важными. Эти дела создают атмосферу суеты и суматохи.

ОТЗЫВ

о проведении обучающего семинара «Тайм-менеджмент для учителя»

для учителей ГБОУ СОШ №929

педагогом-психологом школы Антоновой А.В.

Целью семинара было знакомство учителей с понятием «Тайм-менеджмент», его основами и приемами осуществления. Кроме теоретического материала, учителям было предложено несколько упражнений, в ходе которых учителя пробовали перераспределять свое рабочее и личное время, по-разному планировать свою занятость. Результаты индивидуальной работы, обсуждались в парах и группах, выносились на общее обсуждение. Длительность семинара составила 1,5 часа.

Активное приобщение учителей к современным бизнес-технологиям, знакомство с различными стратегиями организации своего времени очень актуально для учителя, в силу большой загруженности. Однако большинство школ не имеет возможности (кадровые, временные ограничения) организовать для своих сотрудников хотя бы поверхностное знакомство с ними.

В этой ситуации предлагаемый Антоновой А.В. обучающий семинар представляется новым и актуальным по нескольким основаниям:

- 1) затронутая проблематика очень актуальна;
- 2) предложенные упражнения опираются на ежедневный опыт учителя по организации своего времени, позволяют оценить его с иных, непривычных рядовому учителю позиций;
- 3) предложенные упражнения позволяли учителю выбрать наиболее приемлемый для него способ организации рабочего и личного времени;
- 4) семинар сопровождался мультимедийной презентацией, что усилило интерес слушателей к его содержанию, к выполнению заданий.

Безусловным положительным моментом проведенного семинара являются отзывы полученные некоторое время спустя от учителей о хороших результатах, которых они добиваются, планируя свое время с помощью приемов, с которыми они познакомились на семинаре.

Следует отметить положительный эмоциональный фон семинара.

Благодаря умелому руководству деятельностью учителей, поддержанию атмосферы эмпатии и приятия, семинар прошел очень позитивно и полезно для учителей.

Предлагаемый семинар заслуживает самой высокой оценки.

Руководитель структурного подразделения
по инновационной деятельности
ГБОУ СОШ №929

Польдяева О.В.

ОТЗЫВ

о проведении обучающего семинара «Тайм-менеджмент для учителя»

для учителей ГБОУ СОШ №929

педагогом-психологом школы Антоновой А.В.

В 2012-13 учебном году педагогом-психологом А.В. Антоновой был проведен семинар на тему «Организация времени учителя». В программе приняли участие педагоги-предметники, классные руководители и представители администрации.

В ходе семинара педагогам были предложены техники организации рабочего и личного времени, а также были даны задания, направленные на их освоение.

Данная программа помогла решить ряд задач:

- расширить знания педагогов об эффективных способах организации и планирования времени;
- повысить навыки самоконтроля педагогов;

Данный семинар позволил обозначить проблемные области в работе педагогов, найти эффективные способы высвобождения временного ресурса для творческой деятельности, раскрыть личностный потенциал педагогов.

Руководитель

социально-психологической службы

М.В.Вальфсон

ОТЗЫВ

о проведении обучающего семинара «Тайм-менеджмент для учителя»

для учителей ГБОУ СОШ №929

педагогом-психологом школы Антоновой А.В.

В современной школе учителя, классные руководители и администраторы имеют огромное количество неотложных дел, поэтому проблема с организацией своего времени - рабочего и вне рабочего – реально существует.

Тренинг «Организация времени учителя», проведенный нашим школьным психологом оказался более чем актуальным. Мне и моим коллегам очень понравилось и мы благодарны за внимание к данной проблеме. Тренинг помог еще раз осознать необходимость выстраивать приоритеты в решении задач, правильно включать в свой распорядок эмоционально неприятные дела, крупные задачи делить на более мелкие и еще много интересного. К этим знаниям мы прибегаем до сих пор. Тренинг прошел в игровой форме в легкой атмосфере.

Учитель химии

О.Ю.Шведова,