

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 84 с углубленным изучением английского языка»

Проект

**Сплоченность коллектива через досуговую
деятельности как элемент социального
благополучия учителей**

Ярославль

Введение

Вероятно, в любом коллективе (учебном, производственном) возникает вопрос, связанный с групповой сплоченностью. Вопрос этот важен потому, что от уровня развития коллектива, степени его сплоченности зависит эффективность работы группы, а также психологический комфорт каждого ее члена.

Поскольку коллективная жизнь по сути предполагает общение, то вначале ответим на вопрос, что подразумевают под этим понятием психологи и философы.

Общение - сложный и весьма многогранный процесс. Этот процесс может выступать в одно и то же время и как процесс взаимодействия людей, и как информационный процесс, и как отношение людей друг к другу, и как процесс их взаимного переживания и взаимного понимания друг друга.

Такое определение ориентирует на системное понимание сущности общения, его многофункциональность и деятельностную природу.

Реальность и необходимость общения определена совместной жизнедеятельностью людей. Корни общения мы находим в самой их материальной жизнедеятельности. Чтобы жить, люди вынуждены взаимодействовать. Именно в процессе общения и только через общение может проявиться сущность человека.

В психологии установлено, что развитие человека, его социализация, превращение в "общественного человека" начинается с общения с близкими ему людьми. Непосредственно-эмоциональное общение ребенка с матерью - первый вид его деятельности, в которой он выступает в качестве субъекта общения.

И все дальнейшее развитие ребенка зависит от того, какое место он занимает в системе человеческих отношений, в системе общения. Развитие

ребенка непосредственно зависит от того, с кем он общается, каков круг и характер его общения.

Вне общения формирование личности вообще невозможно. Именно в процессе общения с другими людьми ребенок усваивает общечеловеческий опыт, накапливает знания, овладевает умениями и навыками, формирует свое сознание и самосознание, вырабатывает убеждения, идеалы и т.п. Только в процессе общения у ребенка формируются духовные потребности, нравственные и эстетические чувства, складывается его характер.

Реализация функций обучения и воспитания подрастающего поколения происходит также через общение. Субъектами педагогического общения являются учителя, школьники, родители - Взрослые и Дети. Все без исключения исследователи включают коммуникативные способности в состав педагогических.

В психологии принят тезис о взаимосвязи, единстве общения и деятельности. Он вытекает из понимания общения как реальности человеческих отношений. Любые формы общения есть специфические формы совместной деятельности людей: люди не просто "общаются" в процессе выполнения ими различных общественных функций, но они всегда общаются в некоторой деятельности, даже в процессе "недеяния". Таким образом, общается всегда деятельный человек: его деятельность неизбежно пересекается с деятельностью других людей. Но именно это пересечение деятельностей и создает определенное отношение этого деятельного человека не только к предмету своей деятельности, но и к другим людям.

Факт связи общения с деятельностью констатируется психологами. Однако характер этой связи понимается по-разному. Иногда деятельность и общение рассматриваются не как параллельно существующие взаимосвязанные процессы, а как две стороны социального бытия человека, его образа жизни. В других случаях общение понимается как определенная сторона деятельности: оно включено в любую деятельность, есть ее элемент.

В то же время сама деятельность можно рассматривать как условие и основание общения.

В связи с высокой загруженностью учителей, большим объемом работ, редко удается расслабиться, пообщаться с коллегами на темы, не связанные с работой, отвлечься от постоянных забот и проблем, в связи с этим накапливается напряжение, работа становится в тягость и представляет из себя место дискомфорта, поэтому тема сплочения посредством досуговой деятельности является весьма актуальной для нашей школы.

Цель: достичь хороших межличностных отношений в коллективе; раскрытие творческого внутреннего потенциала педагогов.

Задачи:

- формирование в коллективе эмоционально позитивной атмосферы;
- раскрытие творческого потенциала педагога;
- активизация и укрепление доверия педагога к самому себе, развитие его индивидуальности, расширение самосознания;
- развитие у педагогов способности к педагогической рефлексии;
- развитие средств эффективного общения педагога с коллегами по работе.

I. Общение, как процесс взаимодействия в школьных коллективах

Функции общения

Общение выполняет целый ряд функций в жизни человека:

Социальные функции общения

- а) Организация совместной деятельности
- б) Управление поведением и деятельностью
- с) Контроль

Психологические функции общения

- а) Функция обеспечения психологического комфорта личности
- б) Удовлетворение потребности в общении
- с) Функция самоутверждения

Основные мотивы общения

Прежде чем перейти к вопросу о возникновении мотивов общения, необходимо коротко остановиться на том, как мы понимаем, что такое «мотив» вообще.

Как известно, термин «мотив» толкуется разными психологами весьма неодинаково. В той концепции деятельности, которую мы взяли за основу при интерпретации общения, понятие мотива тесно связано с понятием потребности. А.Н. Леонтьев пишет об этом так: «В самом потребностном состоянии субъекта предмет, который способен удовлетворить потребность, жестко не записан. До своего первого удовлетворения потребность «не знает» своего предмета, он еще должен быть обнаружен. Только в результате такого обнаружения потребность приобретает свою предметность, а воспринимаемый (представляемый, мыслимый) предмет - свою побудительную и направляющую деятельность функцию, т. е. становится мотивом».

Таким образом, мотив деятельности совпадает с ее предметом. Следовательно, для каждого участника взаимодействия мотивом общения служит другой человек, его партнер по общению.

Что такое коллектив?

Коллектив-это группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе деятельности совместной высокого уровня развития (развитие групповое: уровень). В коллективе формируется особый тип отношений межличностных, для коих характерны:

- 1) высокая сплоченность (сплоченность групповая);
- 2) самоопределение коллективное - в противовес конформности или неконформности, проявляемых в группах низкого уровня развития;
- 3) идентификация коллективная;
- 4) социально ценный характер мотивации выборов межличностных;
- 5) высокая референтность членов коллектива по отношению друг к другу;

6) объективность в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности. Подобные отношения способствуют воспитанию коллективистских качеств, создают условия для всестороннего и гармоничного развития каждого члена коллектива, способствуют появлению коллективизма как особого качества развития группы. В коллективе проявляется ряд социально - психологических закономерностей, качественно отличающихся от закономерностей в группах низкого уровня развития. Так, с увеличением коллектива:

- 1) не уменьшается вклад, вносимый его членами;
- 2) не снижается уровень действенной групповой эмоциональной идентификации;
- 3) не ослабевает мотивация деятельности совместной;
- 4) отсутствуют резкие противоречия между индивидуальными и групповыми интересами;

5) имеется положительная связь между эффективностью совместной деятельности и благоприятным климатом психологическим;

б) создаются наилучшие возможности для процессов интеграции и персонализации. В случайных общностях вероятность оказания помощи пострадавшему уменьшается с увеличением числа очевидцев, но в коллективе этот эффект отсутствует. Групповые процессы в коллективе иерархизованы и образуют многоуровневую (стратометрическую) структуру, ядром коей является деятельность совместная, обусловленная социально значимыми целями:

1) первый уровень (страта) структуры коллектива образуют отношения его членов к содержанию и ценностям коллективной деятельности, обеспечивающие его сплоченность;

2) второй уровень - отношения межличностные, опосредованные деятельностью совместной;

3) третий уровень - отношения межличностные, опосредованные ценностными ориентациями, не связанными с деятельностью совместной. Закономерности, действующие на этом уровне структуры коллектива, не проявляются на втором, и наоборот; поэтому оценки, относящиеся, например, к фактам, полученным в пределах третьего уровня, не могут переноситься на характеристику второго уровня и коллектива в целом.

Сплочённость в коллективе

Сплоченность коллектива – это степень единства коллектива, проявляющаяся в единстве мнений, убеждений, традиций, характере межличностных отношений, настроений и др., а также в единстве практической деятельности.

На состояние сплоченности коллектива в трудовом коллективе оказывает влияние общая обстановка в обществе, характер общественных отношений. Также оказывают влияние особенности данной сферы трудовой

деятельности, особенности реализуемых в ней управленческих процессов, особенности связей с другими трудовыми коллективами и т.п. Другую важную группу факторов, формирующих сплоченность коллектива, представляют собой групповые явления и процессы, происходящие в трудовом коллективе.

К таким факторам относится характер официальных организационных связей между членами трудового коллектива, закрепленный в формальной структуре данного подразделения. Большое влияние на сплоченность коллектива оказывает его неофициальная организационная структура. Неформальные контакты на работе и вне ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют более комфортный климат, чем недоброжелательные отношения, выражающиеся в ссорах и конфликтах.

Коммуникации занимают важнейшее место в жизни организации и оказывают огромное влияние на индивидов и групп.

Отсюда образуется двусторонний коммуникативный процесс, который представляет собой способ, посредством которого сообщение отправителя достигает получателя. Данный процесс вне зависимости от того, разговаривают ли собеседники, обмениваются ли люди жестами или общаются по электронной почте, всегда включает в себя восемь шагов: рождение идеи, кодирование, передача, получение, декодирование сообщения, принятие сообщения, использование информации, обеспечение обратной связи.

В результате можно отметить, что эффективное управление не возможно без коллективной сплоченности. Повышение показателей деятельности организации и уровня удовлетворенности работников трудом, формированию чувства сопричастности к работе компании, обеспечивают реализацию всех основных функций управления – планирования, организации, руководства и контроля.

Стадии развития сплоченности

Известно, что изменение сплоченности отражает специфику групповой динамики. Сплоченность определяется как степень, с которой члены группы хотят оставаться в ней, результирующая сил, удерживающих индивида в группе.

По данным проведенного анализа, сплоченность педагогического коллектива зависит прежде всего от двух причин — от стиля руководства школой и психологических особенностей учительского коллектива, которые зависят от его состава (культурного уровня, психологической совместимости и т. д.). Существенное влияние стиля руководства на сплоченность коллектива объясняется прежде всего тем, что деятельность руководителей школы, общение с ними прямо или косвенно в значительной мере определяют рабочее самочувствие учителя. Кроме того, стиль руководства, вероятно, относится к числу наиболее динамичных факторов, отличающих одну школу от другой. Разумеется, общение с коллегами тоже очень важно для учителя. Возможно, с точки зрения динамичности морально-психологические особенности коллектива мало в чем уступают стилю руководства. Но сплоченность учителей находится в меньшей зависимости от особенностей коллектива, чем от стиля руководства. Одна из причин этого заключается в том, что в коллективе учитель имеет возможность выбирать себе партнеров для общения. Если не сложились отношения с одним или даже с несколькими коллегами, он может прекратить с ними контакты и установить дружеские связи с другими учителями. Такая свобода выбора существенно облегчает проблему социально-психологической адаптации личности к коллективу. Совершенно иначе складываются связи учителя с администрацией. Взаимная неприязнь или даже конфликт в этом случае не прерывают процесс общения; независимо от своих симпатий и антипатий руководители школы обязаны систематически поддерживать деловые отношения со всеми педагогами — посещать и анализировать их уроки,

проводимые ими учебно-воспитательные мероприятия, давать оценку проделанной работе, инструктировать и т. д.

Тема сплочения коллектива через досуговую деятельность рассматривалась в трудах А.С. Макаренко, он различал три вида перспектив: близкую, среднюю и далекую.

Близкая перспектива выдвигается перед коллективом, находящимся на любой стадии развития, даже на начальной. Близкой перспективой может быть, например, совместная воскресная прогулка, поход в цирк или театр, интересная игра-соревнование и т.д. Основное требование к близкой перспективе заключается в том, что она должна опираться на личную заинтересованность: каждый воспринимает ее как собственную завтрашнюю радость, стремится к ее осуществлению, предвкушая ожидаемое удовольствие. Высший уровень близкой перспективы – это перспектива радости коллективного труда, когда уже один образ совместного дела захватывает ребят как приятная близкая перспектива.

Средняя перспектива, по мнению А.С. Макаренко, заключается в проекте коллективного события, несколько отодвинутого во времени. Для достижения этой перспективы нужно приложить усилия. Примерами средних перспектив, получивших распространение в современной школьной практике, можно назвать подготовку к проведению спортивного соревнования, школьного праздника, литературного вечера. Среднюю перспективу наиболее целесообразно выдвигать тогда, когда в коллективе уже сформировался хороший работоспособный актив, который может выступить с инициативой и повести за собой всех школьников. Для коллективов на различных уровнях развития средняя перспектива должна дифференцироваться по времени и сложности.

Далекая перспектива – это отодвинутая во времени, наиболее социально значимая и требующая значительных усилий для достижения цель. В такой перспективе обязательно сочетаются личные и общественные потребности.

ТИП РУКОВОДСТВА КАК ОСНОВА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И СОТРУДНИКОВ

Что же определяет

эффективность взаимодействия руководителя с подчиненными? Как проявляется это взаимодействие в процессе делового общения?

На каждом этапе управленческого общения руководитель оказывает разное психологическое воздействие: отдавая распоряжения, он во многом предопределяет поведение подчиненного; получая сведения о ходе выполнения работы, он взаимодействует с ним.

Тип руководства - это выбор системы методов и приемов, которые использует руководитель при работе с подчиненными. От этого выбора зависит авторитет **руководителя**. Важно так же помнить о том, что стиль управления должен удовлетворять основным требованиям:

- 1) обоснованное распределение полномочий и ответственности между отдельными звеньями и работниками аппаратного управления;
- 2) поручения выполнения задач с учетом навыков подчиненных;
- 3) внимательное отношение к подчиненным;
- 4) сплочение **коллектива**;
- 5) проявление воли и настойчивости при организации управленческих решений.

Когда действия и поступки **руководителя** соответствуют системе социальных ожиданий, его авторитет в глазах подчиненных повышается, и он быстрее и легче оказывает действенное влияние на них, не пользуясь своим должностным преимуществом. Однако любой коллектив не состоит из абсолютных единомышленников, и в нем неизбежно возникнут противоречивые представления о допустимом и недопустимом. И тогда перед руководителем непременно встанет непростая задача — определить, на какие же силы ориентироваться в первую очередь. Волевой руководитель решит такую задачу легко и скоро, хотя, может статься, и не совсем верно. Но излишне рефлексирующий шеф всегда рискует оказаться в состоянии

конфликта с самим собой, что очень скоро почувствуют подчиненные и не преминут этим воспользоваться.

Не будет большим открытием сказать, что в общении каждый хочет, чтобы его поняли, но не каждый стремится понять другого, и зачастую таким "непонятливым" оказывается именно волевой руководитель, который не очень-то озабочен тем, чтобы принять все доводы подчиненных, а просто навязывает им свою волю, подавляя их "авторитетом кресла". Такой стиль руководства, как известно, именуют авторитарным. В коллективе, которым командует авторитарный руководитель, по-настоящему сплоченный коллектив создать практически невозможно.

Демократический стиль управления - это совокупность приемов управления, манера поведения **руководителя**, основанные на сочетании принципа единоначалия с активным вовлечением в процессы принятия решений, управления, организации и контроля подчиненных. Демократичный руководитель предпочитает оказывать влияние на людей с помощью убеждений, разумной веры в исполнительность и мастерство подчиненных.

Демократический стиль - наиболее подходящий для формирования организационных взаимоотношений, поскольку формирует доброжелательность и открытость взаимоотношений как между руководителем и подчиненным, так и между самими **подчиненными**. Этот стиль в максимальной степени сочетает в себе методы убеждения и принуждения, помогает каждому работнику четко сформулировать его личные цели, установить эффективную коммуникацию между руководителем и подчиненным.

Принципы здоровьесбережения

Системный анализ содержания образования, образовательного процесса и сущностных характеристик педагогических технологий позволил выделить и

сформулировать ряд важных технологических принципов, которые учитывались при разработке здоровьесберегающей системы образования.

1. Принцип единства связи элементов системы здоровьесберегающей технологии. Основные составляющие ее элементы (информационная, инструментальная и кадровая) взаимосвязаны и взаимозависимы: изменение одной из них непременно требует изменения двух других.

2. Принцип диагностичности целеполагания.

3. Принцип функциональной полноты и функциональной взаимосвязи содержания здоровьесберегающей технологии.

Полная реализация здоровьесберегающей технологии возможна в том случае, если:

- она охватывает одновременно все составляющие образовательной системы (информационную, инструментальную и кадровую);

- компоненты педагогических, психологических, медицинских, социальной среды, материально-финансового и правового обеспечения; формируются все признаки качеств культуры здорового образа жизни и, в частности, ее физической культуры;

- содержание воспитания представлено (изложено, изучено, освоено) только конкретными методами в конкретных условиях и формах.

4. Принцип открытости функциональных и методических действий.

Все, что делается в процессе внедрения и становления здоровьесберегающей системы образования и воспитания, должно быть понятным, логически обоснованным и информационно открытым для учащихся и учителей, является осознанной их деятельностью.

5. Принцип объективной оценки конечного результата.

Один из главных принципов, лежащих в основе образовательных технологий. Только при выполнении этого требования возможен продуктивный контроль и коррекция, поиск способов управления и допущенных ошибок.

6. Принцип преемственности и завершенности.

Данный принцип состоит в согласованности не только содержания, но и технологической модели, форм учебной деятельности на разных ступенях образования как в макро-, так и в микроструктуре. На каждой следующей ступени расширяются и углубляются представления, знания, умения и навыки, происходит переход с низкого уровня на более высокий.

Причем решение цели обязательно, трансформация структур-стратегий образовательной здоровьесберегающей системы в собственную личностную структурстратегию учащегося и учителя необходима. Более того, «закрытый» здоровьесберегающий учебный процесс должен иметь выход в систему внеучебной деятельности, обеспечивающую удовлетворение потребностей и интересов субъектов образования в культуре здорового образа жизни.

7. Принцип вариативности средств, методов и организационных форм внедрения здоровьесберегающих технологий в образовании.

Широкий спектр и разнообразие средств, методов, организационных форм и видов здоровьесберегающих технологий обеспечивает полноценность образовательной системы, предоставляет свободу творчества, инициативы и деятельности, но в условиях концепции принципов и слагаемых, составляющих и обеспечивающих ее.

8. Принцип оптимизации.

Данный принцип требует в каждом конкретном случае выбора наилучшего варианта плана деятельности, то есть наилучшего варианта содержания средств, форм, методов внедрения и функционирования здоровьесберегающих технологий, затрат времени, усилий, степени трудности, научности, создания оптимальных условий для деятельности (учебно-материальных, санитарно-гигиенических, морально-психологических, культурно-эстетических); умелого стимулирования и регулирования действий; оперативного контроля и коррекции деятельности.

Иначе говоря, принцип оптимизации требует, чтобы каждый элемент системы здоровьесберегающего образования, организации деятельности по ее обеспечению достиг не просто несколько лучшего, чем прежде, а именно максимально возможного наилучшего для данного учебного заведения и конкретных условий, в которых оно функционирует.

Оптимизация исключает гиперболизацию отдельных методов, приемов и средств деятельности, способов обучения и воспитания, преувеличение роли шаблонных, трафаретных методических разработок, которые не учитывают конкретных условий и возможностей субъектов образования; она ведет к творческому обоснованию здоровьесберегающего педагогического процесса на его научной основе; к поиску наилучших технологических вариантов.

Идея оптимизации обязательно предполагает устранение перегрузки учащихся и учителей работой, требует обеспечения оптимального уровня трудности оптимального варианта освоения учебного материала, темпа обучения и воспитания, объема самостоятельной работы, оптимального сочетания трудовой деятельности и отдыха.

Оптимальность является таким принципом, который предъявляет требования рациональности, разумности, чувства меры в применении всех принципов

научной организации труда. Он не противоречит закономерностям функционирования технологии, а, напротив, конкретизирует ее важные психолого-педагогические стороны. Оптимизация условий сохранения и укрепления здоровья субъектов образовательного процесса не представляет собой какой-то особый технологический метод и прием. Это целенаправленный подход к построению здоровьесберегающей системы образования на основе закономерностей и принципов обучения и воспитания, сознательный научно обоснованный (а не стихийный, не спонтанный) выбор наилучшего варианта построения учебно-воспитательного процесса в целом.

Ожидаемы результаты

- Образовательные - обеспечить высокий уровень реального здоровья, вооружив необходимым багажом знаний, умений, навыков, необходимых для ведения здорового образа жизни, и воспитав культуру здоровья.
- Психолого-педагогические - связанные с непосредственной работой учителя на уроке, воздействием, которое он оказывает все 45 минут на своих учеников. Сюда же относится и психолого-педагогическое сопровождение всех элементов образовательного процесса;
- Медико – соматические - контроль и помощь в обеспечении надлежащих гигиенических условий в соответствии с регламентациями СанПиНов.

Основные ресурсы для реализации программы

1. Интеллектуальные – потенциал библиотеки, интернет
2. Материальные – компьютеры, видеокамеры, фотоаппарат, телевизор

3. Профессиональные – наличие специалистов в области здоровьесберегающих технологий
4. Управленческие – наличие обученного административного персонала школы, система сотрудничества с ПМСС-центром
5. Духовно-ценностные – ценностно – ориентированное единство в отношении здоровья

Условия эффективности работы

1. Активная работа по повышению ценности здорового образа жизни у всех обучающихся
2. Снижение индекса заболеваемости у педагогов
3. Создание путем проведения широкого круга мероприятий стимулов, способствующих вовлечению в соответствующие мероприятия
4. Установление хороших взаимоотношений между школой, семьями учащихся и общественностью.

Методическое обеспечение работы

В качестве основного диагностического инструментария выступают методики тест для педагогов: «КАКОВ ВАШ ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ?», «ОЦЕНКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА по Лутошкину в ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ». В рамках данного направления осуществляется такая работа с педагогами как круглый стол - учителя делятся своими достижениями в разных областях - цветоводство, домашние заготовки, достижения в огородничестве и садоводничестве и многое другое.

Цель нашего круглого стола является сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия.

Задачи:

- Формирование и усиление общего командного духа, путем сплочения группы людей;
- Получение эмоционального и физического удовольствия от результатов тренинга;
- Развитие средств эффективного общения педагога с коллегами по работе;
- Осознание себя командой.

Актуальность: В сплоченном коллективе взаимопомощь – это залог успеха, без поддержки будут достигнута только маленькая цель, которую поставил каждый, но цель коллектива останется на нулевом уровне.

В основе проекта лежит понятие «здоровье», предложенное Всемирной Организацией Здравоохранения. Здоровье – это не только отсутствие болезней и дефектов, а состояние физического, психического и социального благополучия.

Мы предполагаем, что для достижения целей проекта необходимо выделить следующие направления в работе:

- Методико-диагностическое направление
 - Физкультурно-оздоровительное
 - Информационно-методическое
 - Социально-психологического
 - Административно-управленческое
- Каждое из этих направлений конкретизируется в плане работы.

Работа в рамках реализации проекта предполагает использование следующих **здоровьесберегающих технологий:**

- **Медико-гигиенические технологии (МГТ).** Все проблемы, связанные со здоровьем человека, традиционно относятся к компетенции медицинских работников, к ответственности системы здравоохранения. На самом же деле, хотя понятие «здоровье» является краеугольным в медицине, на практике медицинские работники давно уже занимаются

не столько здоровьем, сколько болезнями. Провозглашаемый профилактической медициной приоритет профилактики перед лечением остается благим пожеланием. Чтобы убедиться в этом, достаточно попросить у участкового терапевта совета, как укрепить свое здоровье. В лучшем случае придется услышать банальные рекомендации «правильно питаться, больше гулять, не нервничать». Но именно в образовательных учреждениях использование профилактических программ является обязательным.

- **Физкультурно-оздоровительные технологии (ФОТ).** Направлены на физическое развитие занимающихся: закаливание, тренировку силы, выносливости, быстроты, гибкости и других качеств, отличающих здорового, тренированного человека от физически немощного. Реализуются на уроках физической культуры и в работе спортивных секций.
- **Экологические здоровьесберегающие технологии (ЭЗТ).** Ресурсы этой области здоровьесбережения пока явно недооценены и слабо задействованы. Направленность этих технологий - создание природосообразных, экологически оптимальных условий жизни и деятельности людей, гармоничных взаимоотношений с природой.
- **Технологии обеспечения безопасности жизнедеятельности (ТОБЖ).** Их реализуют специалисты по охране труда, защите в чрезвычайных ситуациях, архитекторы, строители, представители коммунальной, инженерно-технических служб, гражданской обороны, пожарной инспекции и т.д. Поскольку *сохранение здоровья* рассматривается при этом как частный случай главной задачи – сохранение жизни – требования и рекомендации этих специалистов подлежат обязательному учету и интеграции в общую систему *здоровьесберегающих технологий*.

Практические технологии решения поставленных задач

Основные этапы проекта

1 этап – подготовительный

2 этап – основной (реализация проекта)

3 этап – заключительный (общественная защита)

Этапы реализации проекта

Основные этапы	Сроки	Содержание работы
Подготовительный	10 Ноября 2014	Первичное знакомство с клубом по интересам
Основной	21 Декабря 2014- 20 Ноября 2015	Работа по данному направлению, вовлечение все новых участников
Аналитический	16 ноябрь 2015- 23 Июня 2016	-обмен опытом, изучение лучшего -обобщение, распространение Составление сборника рецептов по здоровому питанию, а также сборник рекомендаций по ЗОЖ.

Подготовительный этап

Задачи:

- ✓ Очертить проблемное поле
- ✓ Провести анализ проблемы сплоченности
- ✓ Проанализировать материалы
- ✓ Создать группу по реализации проекта

Мероприятия	Ответственный	Срок
-------------	---------------	------

Первичное анкетирование участников клуба на момент заинтересованности в участии в клубе	Педагог-психолог	10 Ноября 2014
Вторичное анкетирование	Педагог-психолог	16 Ноября 2015

Ноябрь 2014 года – количество человек, вовлеченных в клуб – 12 человек

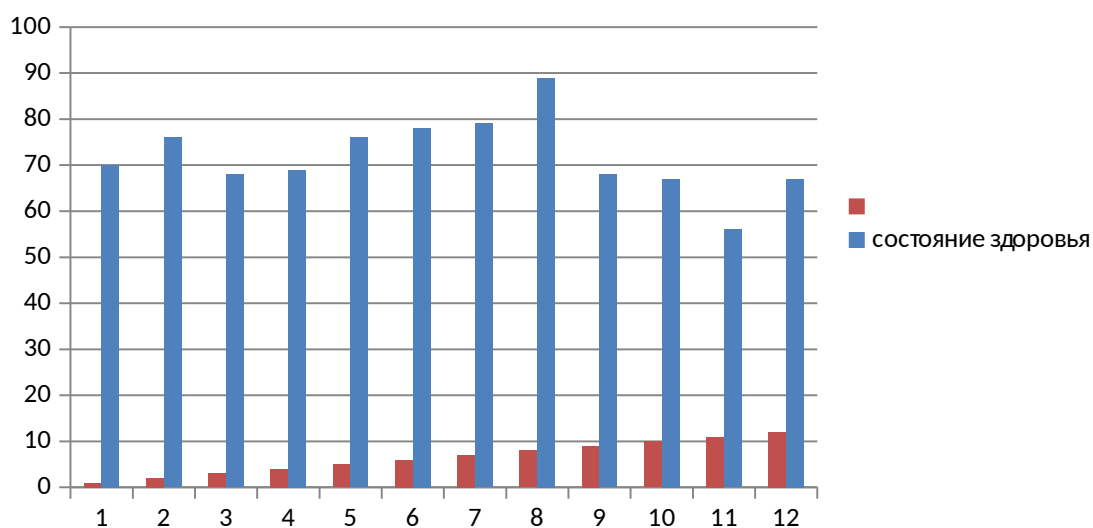
Ноябрь 2015 года – количество человек в клубе 17, что составляет 38 % от начального числа участников.

Была проведена методика Л.Н. Лутошкина оценка психологического климата в педагогическом коллективе. Для оценивания некоторых основных проявлений психологического климата коллектива можно воспользоваться его картой-схемой. Здесь в левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой – качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качеств можно определить с помощью семибалльной шкалы, помещенной в центре листа (от +3 до -3). Были получены следующие результаты – в начале диагностики почти половина сотрудников школы относилась ко 2 типу, характеризующий благоприятный, но неустойчивый тип, есть неустойчивость социально-психологического климата.

После повторного тестирования показатели улучшились- 65% коллектива стали относиться к 1 типу по Лутошкину, характеризующий благоприятный, устойчивый тип.

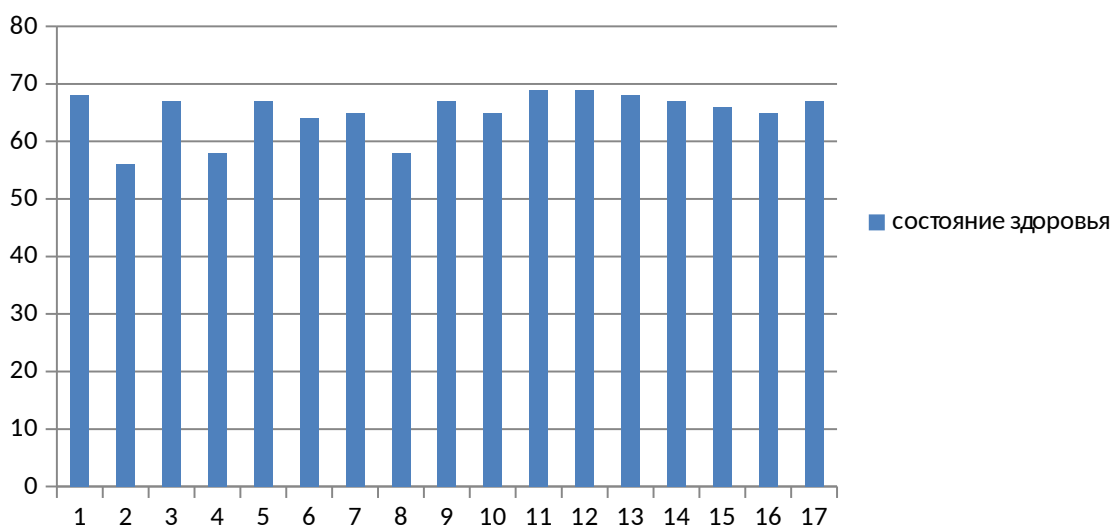
Так же проводились замеры состояния здоровья коллектива по методике на выявление уровня здоровья. При норме в 69 баллов, большая часть коллектива показала следующие результаты, представленные на графике ниже. Мы видим, что половина участников имеет проблемы со здоровьем

Состояние здоровья



При проведении последующего тестирования спустя время мы получили такие результаты: почти все опрошенные имеет нормальный уровень здоровья.

состояние здоровья



Основной этап – реализация проекта

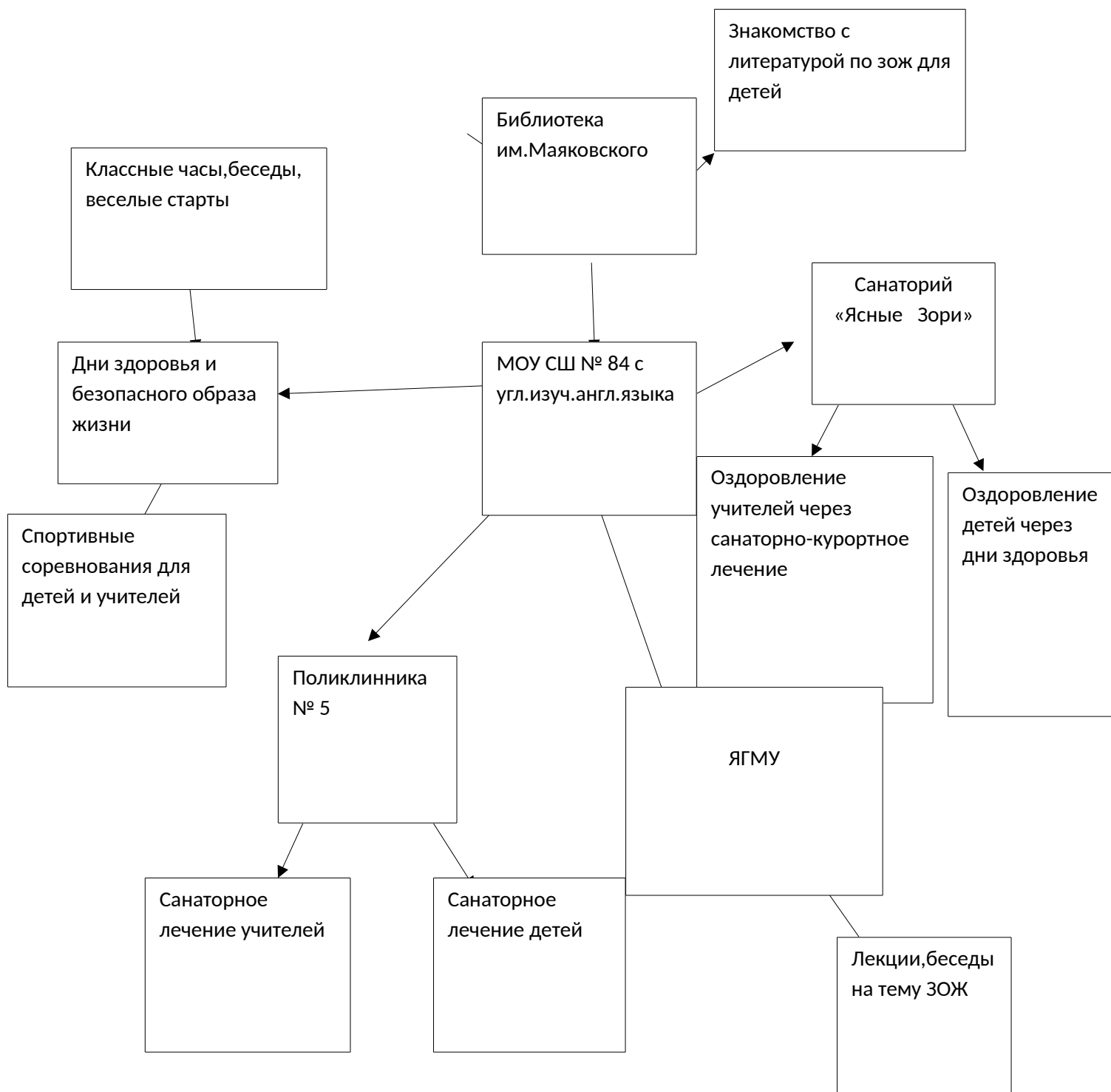
- Обеспечение необходимой информацией участников клуба

- Разработка формы досуговой деятельности для сплочения коллектива
- Формирование группы
- Реализация программы досуговой деятельности как элемента сплочения

Направление	Задачи-действия	Ответственные	Сроки
Работа с коллективом	Создать форму досуга, которая будет объединять в себе большое количество педагогов, исходя из их заинтересованности и	Педагог-психолог, администрация, завучи	Ноябрь 2014-ноябрь 2015

Схема-модель проекта

Литература по зож для учителей



Заключительный этап

Задачи:

- Подведение итогов, обобщение результатов

- Оформление результатов работы, создание продукта
- Десеминация опыта в городской системе образования

Мероприятия	Сроки	Ответственные
Создание информационного стенда	16 ноябрь 2015	Администрация, завучи
Курсы для молодых специалистов	3 декабрь 2015	Психологи центра
Тренинги для педагогов	21 октября 2015	Психологи центра
Семинары для педагогов	23 ноября 2015	Администрация, завучи, психологи
Заседание клуба «Моя дача краше всех, а я готовлю лучше всех»	Ноябрь 2016г	Фатеева Е.А.
Выезд школы в парк «Белкино»	Январь 2017	Классные руководители
Работа фитнес-клуба для преподавателей школы (вторник и четверг)	Два раза в неделю в течение года	Заломаева Р.А.
Ритмическая гимнастика для учителей школы	Раз в неделю в течение года	Кизилова А.А.
Лоскутная мозаика	Март 2017	Масакова Н.Н.
Спортивные игры (преподаватели против учеников)	Раз в четверть	Учителя физкультуры
Тренинг для учителей	Декабрь 2016	Психологи центра

<p>Дни школы</p> <ul style="list-style-type: none"> • Участие учителей в Благотворительной ярмарке • Уроки « Я выбираю здоровье» • Мастер-классы от учителей (бисероплетение, вышивка, боевые искусства, забота о ветеранах) 	13-30 апреля 2017	Масакава Н.Н. Воронин Г.А. Горячева Е.А. Аграшина М.А.
Организация концерта ко Дню Победы	5 мая 2017	Учителя, учащиеся школы
Последний звонок для 9 и 11 классов	23 и 25 мая 2017	Классные руководители, учащиеся

Итогом нашей работы стал выпуск сборника рецептов по здоровому питанию.



Список литературы

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. - СПб.: Питер, 2001. - 288 с. - (Серия «Мастера психологии»).
2. Ананьев В.А. Основы психологии здоровья: Концептуальные основы психологии здоровья. – Книга 1. – СПб: Речь, 2006. – 384 с.
3. Кашапов М.М. Психология творческого мышления профессионала: Монография. - М.: ПЕР СЭ, 2006. - 688 с.
4. Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. - СПб.: Питер, 2003. – 305 с.
5. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. - СПб: Питер, 2006. – 256 с.

ОЦЕНКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА по Лутошкину

В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ.

Можно оценить уровень социально-психологического климата по полярным профилям

3 2 1 0 –1 –2 -3

<p>1. Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения.</p>	<p>1. Преобладает подавленное настроение.</p>
<p>2. Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии.</p>	<p>2. Конфликтность в отношениях и антипатии.</p>
<p>3. В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание.</p>	<p>3. Группировки конфликтуют между собой.</p>
<p>4. Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности.</p>	<p>4. Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной</p>

	деятельности.
5. Успехи или неудачи товарищей вызывают соперничество, искреннее участие всех членов коллектива.	5. Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство.
6. С уважением относятся к мнению друг друга.	6. Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей.
7. Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные.	7. Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива.
8. В трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение «один за всех, и все за одного».	8. В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, растерянность, взаимные обвинения.
9. Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители.	9. К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно.
10. Коллектив активен, полон энергии.	10. Коллектив инертен и пассивен.
11. Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе.	11. Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность.
12. Совместные дела увлекают всех, велико желание работать	12. Коллектив не возможно поднять на совместное дело, каждый думает о

коллективно.	своих интересах.
13. В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых выступают в их защиту.	13. Коллектив заметно разделяется на «привилегированных»; пренебрежительное отношение к слабым.

Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в вашем коллективе.

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем - справа и после этого знаком «плюс» отметьте в средней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по вашему мнению.

Оценки.

3-свойство появляться в коллективе;

2-свойство проявляться в большинстве случаев;

1-свойство проявляться нередко;

0-проявляться в одинаковой степени и то и другое свойство.

Обработка полученных данных осуществляется в несколько этапов:

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

Второй этап: все цифры, полученные после обработки ответов каждого ученика (педагога), необходимо сложить и разделить на количество отвечающих. Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики: **+22 и более - это высокая степень** благоприятности социально-психологического климата: **от 8**

до 22 - средняя степень благоприятности социально-психологического климата: *от 0 до 8 -низкая степень* (незначительная) благоприятности: *от 0 до (-8) -начальная неблагоприятность* социально-психологического климата *от (-8) до (-10) средняянеблагоприятность: от (-10) и ниже* в отрицательную сторону - сильная неблагоприятность. Такой подсчет можно сделать по каждому свойству:

- а) записать, а затем сложить оценки, данные отдельному свойству каждым участником опроса;
- б) полученную цифру разделить на число участников. Когда будут подсчитаны индексы по каждому свойству, выстраивают ранжированный ряд из этих цифр, по степени убывания их величины. Таким образом, мы выявляем свойства, способствующие как сплочению коллектива (положительные), так и его разобщению (свойства с отрицательным знаком).

Описанное методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития (тех свойств, которые «заложены» в опросном листе).

Опросник самооценки здоровья A.Ware , C.Wright и M.Snyder

Опросник для оценки здоровья и самочувствия взрослых людей разработан американскими исследователями A.Ware , C.Wright и M.Snyder в 1974 году, данные на отечественной выборке получены Г.Гарсковой.

Инструкция: 5 –бальная шкала

1-совершенно верно

2-пожалуй согласен

3-трудно сказать

4 - пожалуй, нет

5- совершенно не согласен

Минимальный балл по опроснику составил 70, максимальный – 83

Текст опросника

1. По мнению моих врачей, у меня сейчас хорошее здоровье
2. Похоже, я более подвержен заболеваниям, чем другие
3. Сейчас я чувствую себя лучше, чем когда-либо раньше
4. Наверное, в будущем я буду много болеть
5. Я никогда не волнуюсь о своем здоровье
6. Большинство людей больше подвержены заболеваниям, чем я
7. Сейчас я приболел
8. Я ожидаю, что в будущем буду более здоровым
9. Однажды я был так болен, что думал, что умру
10. Сейчас я не так здоров, как раньше
11. Я волнуюсь о своем здоровье больше, чем другие о своем
12. Похоже, что мое тело очень хорошо сопротивляется болезням
13. Периодически болеть – это часть моей жизни
14. Я здоров настолько же, как и все, кого я знаю
15. У меня никогда не было длительных заболеваний
16. Другие выглядят более озабоченными своим здоровьем, чем я
17. Мое здоровье в отличном состоянии
18. Я ожидаю прожить здоровую жизнь
19. Мое здоровье значимо для меня
20. Я допускаю, что иногда просто должен заболеть
21. Я плохо себя чувствую в последнее время
22. Я никогда не был серьезно болен
23. Доктор говорит, что у меня сейчас неважно со здоровьем
24. Сейчас я себя чувствую так же хорошо, как и всегда