Педагогический совет

**Тема: «Педагогическое взаимодействие -  
важнейшее условие эффективности  
образовательного процесса»**

**30.03.2017 год**

**1. Вступительное слово.**

Что самое главное для учителя? Хорошо знать свой предмет? Умело использовать дидактические и методические наработки? Любить детей? А может уметь грамотно и эффективно общаться?

Есть ли что-то более важное и что-то менее важное из выше перечисленного в профессии учителя? Многие и многие учителя хорошо знают свой предмет, умело используют методику преподавания предмета, любят детей, но не испытывают удовлетворения от выполняемой работы. Часто приходится слышать, что причины этой неудовлетворенности в низкой заработной плате учителя. Трудно не согласиться. Но давайте представим, что ситуация меняется магическим образом и мы с вами получаем достойную заработную плату, разве не исчезнут из нашей школьной жизни все мучающие нас проблемы? Можно ли говорить о том, что в количестве получаемых нами денег содержится секрет профессионального мастерства?

Слайд 3. Послушайте сказку и уловите в ней намек…

Однажды шел по лесу мудрец. И увидел он лесоруба, рубившего дерево старым тупым топором. Было ясно, что этот человек работает уже долго и очень устал. К тому же он был раздражен, что дело двигается так медленно.

“Что ты делаешь?” – спросил мудрец.

“Не видишь разве, я работаю!” – раздраженно ответил лесоруб.

“Твой топор затупился, и работа стала слишком тяжелой для тебя! – воскликнул мудрец. – Заточи топор и работа пойдет веселее”.

Но не стал слушать его лесоруб.

“Мне некогда заниматься этой ерундой! Я работаю!” – с нетерпением воскликнул он.

Учитель – представитель профессии, которая относится к системе “человек-человек”, и поэтому, что бы он ни делал, выполняя свои профессиональные обязанности, ему приходится взаимодействовать, общаться с другими людьми. Чем эффективнее учитель умеет это взаимодействие организовать, тем большее удовольствие он получает от результатов и самого процесса труда. Так давайте же постараемся разобраться, какие законы существуют при общении, каких правил нужно придерживаться и попытаемся выстроить модель успешного общения.

Слайд 4. Учебно- воспитательный процесс следует представлять себе как сложную систему педагогического взаимодействия и общения учителей, учеников, родителей.

Система образования до сих пор устроена так, что в школе искусственно определена роль жестко организованного учебного заведения, а не культурно-образовательного учреждения.

Как показывает школьная практика, понять мир эмоций ребенка может лишь педагог, который умеет устанавливать прочные эмоциональные контакты с детьми, активно, выразительно проявляет свои чувства, умеет быть непосредственным, т.е. обладает эмоциональной культурой.

Отсутствие эмоциональной культуры у педагога нередко бывает причиной конфликтов между учителем и учеником, а также в среде коллег.

Эмоциональная культура и культура пед. коллектива в целом формирует пласт его психологического климата (его также образовывает стиль руководства, интерьер помещения, внешний вид учителей и т.д.). В свою очередь атмосфера в коллективе учителей во многом сказывается на эффективности образовательного процесса.

Одним из важных моментов является наличие или отсутствие сплоченного социального окружения, которое может оказать поддержку. Такое окружение невозможно организовать без педагогического общения.

Слайд 5. Педагогическое общение – это взаимодействие педагога и ученика, обеспечивающее мотивацию, результативность, творческий характер и воспитательный эффект от совместной коммуникативной деятельности.

Слайд 6. Выделяют несколько типов взаимодействия, в ко­торые вступает педагог:

1. УЧИТЕЛЬ-«Я».
2. УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ.
3. УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК.
4. УЧИТЕЛЬ - ГРУППА УЧАЩИХСЯ.
5. УЧИТЕЛЬ - УЧЕНИЧЕСКОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ.
6. УЧИТЕЛЬ - РОДИТЕЛЬ.

Профессор Л. В. Байбородова предлагает другую типоло­гию педагогического взаимодействия, учитывающую степень раз­вития таких его характеристик, как взаимопознание, взаимопони­мание, взаимоотношение, взаимовлияние.

Слайд 7. Типы взаимодействия при этом следующие:

* сотрудничество;
* диалог;
* соглашение;
* опека;
* подавление;
* конфликт;
* индифферентность;
* конфронтация.

**Авторитарный стиль взаимодействия**, ***подавление***реализуется с помощью тактики диктата и опеки, противодействие учащихся властному давлению педагога чаще всего приводит к возникновению устойчивых конфликтных ситуаций.

**Попустительский стиль взаимодействия***,* ***индифферентность*** характеризуется стремлением педагога минимально включаться в деятельность, что объясняется снятием с себя ответственности за её результат.

**Стиль взаимодействия** ***сотрудничество*** ориентирован на повышение роли учащегося во взаимодействии, на привлечение каждого к решению общих дел.

Слайд 8-10. Выделяют несколько уровней и типов педагогиче­ского взаимодействия.

**Характеристика уровней и типов педагогического взаимодействия**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровни | | Происходящие процессы |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Взаимодействие человека с самим собой | Самопознание, самопроектирование, самоана­лиз и самооценка. От умения личности взаи­модействовать с самой собой зависит конст­руктивность ее отношений с окружающими людьми |
| 2. | Взаимодействие человека с другим | Три уровня общения:  • Другая личность более значимая.  • Равноправность партнеров.  • Мнение другой личности не играет никакой роли.  Надо научиться относиться к себе как к дру­гому, тогда наступит момент понимания и принятия другого как себя |
| 3 | Взаимодействие личности с определенной сис­темой | Человек, находящийся в школе, вступает в непосредственное взаимодействие с целой совокупностью социальных систем, важней­шая из которых - общешкольный коллектив |

Таким образом, под педагогическим взаимодействием понима­ется связь субъектов образовательной деятельности, приводящая к количественным и качественным изменениям в учебно-воспитательном процессе и в личностных характеристиках взаимо­действующих сторон.

Рассмотрим подробно несколько типов взаимодействия. **Первый – «учитель – ученик»**

Слайд 11. Учитель постоянно находится в поиске способов, которые оказывают позитивное влияние на его взаимодействие с учеником в частности и классом в целом. Слайд 12. При этом отбор осуществляется с учетом 3 основных сфер воздействия:

\*Урок

\*Воспитательное дело

\*Индивидуальная беседа.

Ребенок на подсознательном уровне в некоторой степени опирается на тип учителей и стиль его взаимодействия с учениками.

Слайд 13. Рассмотрим типологию, согласно которой все учителя условно делятся на семь типов. Это психологическая характеристика необходима для понимания причин появления недостатков и предостережения от грубых воспитательных ошибок.

«НАПОЛЕОН». Неприязненное отношение к детям здесь сочетается с откровенным использованием их в собственных целях. Такой учитель напоминает полководца, для которого солдаты – это просто «пушечное мясо». Обладая прекрасными творческими способностями, он может блистать чудесными методическими находками и, возможно, высоко ценится руководством. За его абстрактными построениями человека не видно.

«САМОДУР». Это яркий представитель агрессивных обывателей, оказавшийся в школе из-за неблагоприятного и стихийного стечения обстоятельств. Этот тип разрушителен и страшен для детей.

Неспособность к творчеству и неприязнь к детям выливаются в жесткий контроль над ними, в стремлении ограничить учеников твердыми рамками запретов.

«НАРЦИСС». Этот тип характеризуется неприязненным отношением к ученикам, но без активного манипулирования ими, с концентрацией на себе и своей творческой работе. Такой учитель похож на лектора, вдохновенно читающего лекцию и внимательно следящего за внешней реакцией слушателей, которая должна подтверждать его профессионализм. Но на самом деле он совершенно равнодушен к тому, каково их истинное мнение. Его же интересуют слушатели как личности. Главное, что он по-своему реализовался, получил удовлетворение.

«НАБЛЮДАТЕЛЬ». Педагогическая деятельность в этом случае превращается в пассивное невмешательство с оттенком недоброжелательности в отношениях. Отсутствие творчества делает такого человека неспособным даже к манипуляциям. Такие люди совершенно не расположены к пед. профессии.

«ШТАМПОВЩИК». Это самый распространенный тип учителя. Он любит детей, но из-за отсутствия творческого начала действует под давлением сложившихся стереотипов, шаблонов, устаревших требований работает по готовым рецептам одинаково со всем классом и со всеми детьми. Поэтому такой учитель осуществляет насилие по отношению к детям.

«КОТ – ЛЕОПОЛЬД». Этому типу свойственна слабость творческого начала, застенчивость, уважение и любовь к ребенку. Эти характеристики приводят к боязни не навредить, к полной пассивности. Такой учитель напоминает садовника, который настолько любит деревце, что опасается даже поливать его, окапывать, обрезать веточки, надеясь, что лучше всего оно разовьется само, без всякой помощи. Подобная позиция порой может привезти к гибели деревца.

«ДОКТОР ФАУСТ». Учитель лепит ученика в соответствии со своими представлениями о нужном обществу человеке. Он формирует личность. Многие талантливые учителя поднаторели в этом, и для многих это единственный путь.

Пед. труд представляет собой единство трех пространств – пед. деятельности, пед. общения и личности учителя.

Наверное, каждый из нас сейчас отметил в себе определенные черты, зимствованные сразу из нескольких типов учителей. Вполне естественно, что работая с разными классами, на разных по типу уроках и по ряду других причин тип и стиль взаимодействия может и должен варьироваться. Однако необходимо отслеживать свой стиль, который вы используете в определенной ситуации при работе с конкретным ребенком, чтобы не вывести ситуацию на конфликт.

Слайд 14. Для эффективного взаимодействия с детьми учителю необходимо строить свою работу на основе следующих ключевых положений:

1.Урок должен быть освобожден от страха: никто никого не боится и никто никого не пугает. Вместо страха в основу урока должна быть положена открытость педагога.

*Приемы*:

*\**Начало урока: «Добрый день (утро), ребята! Я рада вас видеть и очень хочу начать работу с вами».

*\**Актуализация, вочеловечивание материала, т.е. объяснение актуальности сухой лекции через жизненный пример.

2) Создание ситуации успеха на уроке с целью формирования положительного отношения к учению. Примеры-установки:

\*Опрос – выяснение позиции или мнение по проблеме. «Ничего страшного, если не получится… всегда можно исправить… а если не получится, мы будем знать как не надо делать».

\*Контрольная работа: «Контрольная работа проста. Этот материал вы знаете. Подобные задания мы выполняли с вами не раз».

\*Авансирование результата (объявление о положительных результатах до того как они получены): «У тебя, конечно же получится». «Я уверена вы с этим справитесь и справитесь хорошо».

\*Персональная исключительность: «Именно у тебя получится, ты же…» «Именно ваш класс должен хорошо справиться с заданием: вы серьезно и вдумчиво работали весь триместр».

\*Высокая мотивация предлагаемых действий: «Это нам всем очень полезно…».

\*Скрытая инструкция (указатель на операцию, которая может стать опорой для ребенка в исполнении заданного). «Тут главное, как ты помнишь…»

\*Оценивание (акцент на детали). «Особенно удалось вам вот это…». «Вот эта часть не плохо…»

Фактически полученная оценка выступает не только оценкой знаний, но и служит социальной оценкой личности: определяет положение ученика в школе, в классе, устанавливает иерархию сверстников; во многом определяет дальнейшую судьбу выпускника. Если оценка, выставленная учителем, не соответствует ожиданиям об-ся, то во взаимоотношениях в системе «учитель-ученик» может возникнуть конфликтная ситуация. Показатели успеваемости нередко служат поводом для подобных ситуаций в межличностных отношениях с учителем. Среди отличников больше половины испытывают антипатию к учителям. Критическое отношение к учителям связано с конфликтами из-за ошибок, которые имеют большое значение для этой группы уч-ся.

\*ситуация неуспеха. «Все как прежде. Ни шагу вперед! Топчемся на месте. Кончилось время первых уроков. Вы уже умные и сильные, но последние результаты…».

3) Учитель создает мизансцену урока, обозначающую внешне спектр реальных отношений в каждый отдельный момент урока:

\*Контрольная (самостоятельная ) работа. Автономность и изолированность каждого ученика с целью с целью его индивидуальной сосредоточенности.

\*Контроль домашнего задания (Учитель сидит с детьми, он среди слушателей).

\*Решение учебной задачи (учитель в стороне направляет дискуссию).

Каждый учитель характеризуется определенным стилем общения с ребенком. Однако, учитель не владеет зачастую нужными приемами общения. Такие стили общения как устрашение, заигрывание и крайние формы общения-дистанции, очень опасны, т.к. могут укорениться в творческой индивидуальности учителя, стать штампом.

Фундаментом позитивной педагогики является принятие каждого ученика. А предпосылкой этого принятия, т.е. первым шагом – умение видеть в любом ребенке что-то хорошее.

Слайд 15. Профессор Людмила Васильевна Байбородова рекомендует педагогику сотрудничества: основные идеи педагогики сотрудничества

* требовательные и уважительные отношения с учениками;
* исключение принуждения в обучении и воспитании за счёт дифференциации учебного материала и обеспечения свободного выбора учащимися уровня сложности заданий;
* конкретная целенаправленность обучения;
* развитие памяти учащихся с помощью опорных конспектов и сигналов, специальных упражнений;
* изучение учебного материала крупными блоками с использованием активных формой методов;
* опережение в обучении за счёт использования заданий на развитие взаимосвязей;
* комплексная оценка учебной деятельности, возможность изменить любую оценку;
* обучение самоанализу и самооценке своей деятельности;
* систематическое развитие интеллекта учащихся с помощью современных методов интеллектуальной деятельности;
* организация деятельности учащихся на уроке в форме, соответствующей содержанию. Использование активных форм обучения;
* коллективное воспитание;
* творческое самоуправление;
* сотрудничество учителей и родителей;
* личностный подход;
* творческий производительный труд.

Анкетирование.

Если рассматривать стили общения в ракурсе двух вариантов: «дружеское раположение» или «заигрывание», то в диаде «педагог-учащийся» можно различить такие модели общения (О.Н. Бочарова).

* ***Диктаторская модель «Монблан».*** Выражается в отстраненности от учащихся, которые для учителя представляют безликую массу слушателей. Педагогические функции сведены к информационному сообщению. Следствие такой модели – возникновение психологического дискомфорта или полное отсутствие контакта.
* ***Модель «Китайская стена».*** Выражена в слабой связи между учителем и учащимися из-за отсутствия желания сотрудничать. Контакт устанавливается для подчеркивания учителем своего статуса, поэтому у учащихся отсутствует интерес к предмету и наблюдается равнодушное отношение к личности педагога.
* ***Модель дифференцированного внимания «Локатор».*** Выражается в избирательном отношении к учащимся. Учитель ориентируется на определенных учеников: талантливых, слабых и т.п. Данная модель возникает из-за неумелого сочетания индивидуального подхода с фронтальным способом обучения. Как следствие, доминанту составляет ситуативный контакт и нарушение взаимодействия в системе «учитель – ученик».
* ***Монорефлексивная модель «Тетерев».*** Педагог замкнут сам на себе. Речь его монотонна, отсутствует реакция на слушателя. Слышит только себя, не позволяет учащимся вступать в дискуссию. Следствием этой модели является образование логического вакуума. Учебно-воспитательное воздействие носит формальный характер, поскольку участники общения изолированы друг от друга.
* ***Модель гиперрефлексивная***. Учителю важно, как воспринимается его информация учащимися. Межличностные отношения возводятся в абсолют, поэтому педагог постоянно сомневается в правильности своего поведения, перманентное напряжение приводит к нервному срыву, что выражается в неадекватных реакциях на действия учащихся.
* ***Модель негибкого реагирования «Робот».*** Общение выстраивается по жесткому алгоритму, присутствует безупречная логика изложения материала, но при этом преподаватель не учитывает ситуацию и психическое состояние своих учащихся.
* ***Авторитарная модель «Я сам».*** Учебный процесс фокусируется на преподавателе. Основу коммуникативного поведения составляет подавление, следствием становится безынициативность учащихся.
* ***Модель активного взаимодействия «Союз».*** Это модель дружеского взаимодействия и мажорного настроения.

**2 тип взаимодействия – «Учитель-учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| Основным компонентом этих взаимоотношений является этический кодекс педагога.  Который призван обеспечить:   * Решение профессиональных задач в соответствии с этическими нормами; * Защиту законных прав людей, с которыми мы вступаем в профессиональное взаимодействие: обучающихся, воспитанников, педагогов, и др. лиц, с которыми работаем.   Основные этические принципы:   * Принцип конфиденциальности. * Принцип компетентности. * Принцип ответственности. * Принцип этической и юридической правомочности. * Принцип благополучия. * Принцип профессиональной кооперации.   Данные принципы согласуются с профессиональными стандартами, принятыми в работе педагогов в международном сообществе.  1.ПРИНЦИП КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ  Информация, полученная в процессе проведения работы, не подлежит сознательному или случайному разглашению, а в ситуации необходимости передачи ее третьим лицам должна быть представлена в форме, исключающей ее использование против интересов детей, родителей, педагогов.  *Мы достаточно часто позволяем себе обсуждать кого-то, с людьми, которые не имеют к ним никакого отношения, не учитывая возможные последствия этих разговоров.*  2. ПРИНЦИП КОМПЕТЕНТНОСТИ  Педагог четко определяет и учитывает границы собственной компетентности.  *Дорогие педагоги пожалуйста не забывайте, что там, где заканчивается Ваша компетентность, начинается компетентность специалистов. Если ситуация начинает выходить из-под контроля, необходимо обратиться к компетентным специалистам.*  3. ПРИНЦИП ОТВЕТСТВЕННОСТИ  Мы осознаем свою профессиональную и личную ответственность за свою профессиональную деятельность.  4. ПРИНЦИП ЭТИЧЕСКОЙ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАВОМОЧНОСТИ  В своей работе мы опираемся на законы РФ и этические нормы. При спорных вопросах, пользуемся принципом «Не навреди».  5.ПРИНЦИП БЛАГОПОЛУЧИЯ  В своих профессиональных действиях мы ориентируемся на благополучие и учитываем права всех субъектов образовательного процесса.  *В ходе профессиональной деятельности мы* ***не должны*** *допускать дискриминации (ограничения конституционных прав и свобод личности) по социальному статусу, возрасту, полу, национальности, вероисповеданию, интеллекту и любым другим отличиям.*  В профессиональной деятельности педагога образования приоритетными объявляются права и интересы ребенка как основного субъекта образовательного процесса.  6. ПРИНЦИП ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КООПЕРАЦИИ  Мы основывается на праве и обязанности проявлять уважение к другим специалистам и методам их работы независимо от собственных теоретических и методических предпочтений.  Мы воздерживаемся от публичных оценок и замечаний о средствах и методах работы коллег в присутствии третьих лиц.  Если этическое нарушение не может быть устранено неформальным путем, педагог может вынести проблему на обсуждение методического объединения (МО).  Профессиональная педагогическая этика проявляет себя в блоке взаимоотношений «педагог-педагог». Разумеется, отношения в коллективе педагогов, как и в любом коллективе, регулируются общими правилами делового этикета, предполагающими взаимную вежливость, предупредительность, внимание друг к другу.  Этические нормы и принципы делового общения ориентированы на установление такого *морально-психологического климата,*который способствовал бы наиболее эффективному и оптимальному решению задач любого коллектива.  Обеспечению оптимального климата в *отношения.*Созданиюобстановки психологического комфортадолжно способствовать соблюдение необходимых *этических принципов*и *норм.*  Здесь особенно велика роль *этики и культуры общения*- *толерантности, терпимости к инокомыслию, желания и умения понять другого.*  Подобные отношения между педагогами могут бытьобеспечены при соблюдении следующих правил:  1. ***Самоуправление и контроль***за собственным поведением, формирование в себе качеств, необходимых профессии, способствующих личному успеху и продвижению.  2. ***Координация***собственного поведения, темперамента, потребностей, интересов, настроения с окружающими. Недопустимо распускать себя, оправдываясь тем, что вы холерик или у вас неприятности дома.   3.  ***Терпимость***к недостаткам, вредным привычкам коллег, к их раздражающим вас взглядам, убеждениям, мнениям. Основой такой терпимости должна быть: твердая уверенность в том, каждый человек имеет право быть таким, каков он есть, и мы должны принимать людей именно такими - «иными» по сравнению с нами.  4. ***Стремление к взаимопониманию****,*желание понять другого, попытаться понять, что движет другим человеком.  5. ***Способность к сочувствию, сопереживанию***- это даже не требуемое (требовать этого нельзя), а скорее ожидаемое, желаемое.  Эти ***общие принципы***отношений конкретизируются в ***нормах поведения****,*включающих в себя:  - подчинение сиюминутных личных интересов стратегическим целям коллектива;  - умение не превращать деловые разногласия с коллегами в личную неприязнь и не переносить свои симпатии и антипатии на служебные отношения;  - стремление сохранить с коллегами хорошие отношения, которые не должны препятствовать деловой критике, способности аргументированно отстаивать собственную точку зрения;  - умение координировать собственную точку зрения с мнением коллег, вести коллективный поиск наиболее оптимального решения профессиональных педагогических проблем;  - способность проявить во взаимоотношениях с коллегами тактичность, стремление к взаимопониманию, сочувствию, сопереживанию.  Если вы действительно стремитесь вызвать хорошее к себе отношение и хотите, чтобы подобные отношения установились между всеми коллегами, то следуйте известным советам Д. Карнеги:  - искренне интересуйтесь людьми, проявляйте внимание к их делам и проблемам;  - доброжелательно и как можно чаще улыбайтесь людям, и они ответят вам тем же;  - запоминайте имена людей и обращайтесь к ним по имени и отчеству, соблюдайте субординацию: людям это нравится;  - умейте слушать собеседника, побуждайте человека говорить о том, что для него наиболее важно, и он будет благодарен вам;  - говорите с людьми о том, что интересует их, а не вас;  - дайте собеседнику почувствовать себя личностью, вызовите в нем чувство самоуважения, и он будет бесконечно благодарен вам.  3 тип взаимодействия – **«учитель-родитель». Выступление зам. директора по ВР Южаковой Л.В.**  **А если конфликта не удалось избежать? Саейчас мы узнаем, как каждый из нас ведет себя в конфликтной ситуации. Тест «Кто вы в конфликте?»**  Реакция на конфликт у каждого человека своя собственная, однако есть и некоторые закономерности. Дэвид Джонсон, автор книги *Human Relations and Your Career*, разделяет всех людей на пять типов в зависимости от их умения реагировать на проблемные ситуации. Каждому из нас близок один (максимум — два) типа, и чаще всего мы неосознанно действуем по заложенному в нем шаблону. Однако правильно ли это? Ведь гораздо более эффективно было бы выбирать тот или иной стиль поведения в зависимости от ситуации. А выбирать есть из чего! |  |

***Правила диалогического взаимодействия педагога с обучающимися, родителями, коллегами***

**Правило первое**: хотите быть успешным в общение – присоединяйтесь к собеседнику. Например, вы беседуете с родителями вашего ученика. Начните общение не с прояснения ситуации, а найдите с ним общие точки соприкосновения: “Ваш ребенок такой умница по истории, а вот оценки по физике меня беспокоят”, – и вы получите союзника и соучастника педагогического процесса. Скажи родителю в начале беседы, что учитель - профессионал и родитель должен выполнять рекомендации учителя, и вы получите конфликт.

**Правило второе**: нас скорее поймут и услышат, если мы заговорим на языке того человека, от которого собираемся получить нужный результат. Eсли ты хочешь быть успешен и хочешь видеть вокруг себя успешных учеников, иногда не забывай простое правило: в класс ты должен идти, будучи готовым произнести “посмотрите, послушайте, почувствуйте”. И дать им такие задания, которые бы позволили одним посмотреть, другим послушать, а третьим, выполнив задание своими руками, почувствовать ту информацию, которая в нем заключена.

**Третье правило**: в процессе общения не навязывай собеседнику своих интересов, а подстраивайся к его интересам, говори о том, что интересно ему. Необходимо научиться внимательно слушать себя во время говорения и своего партнера в процессе беседы и во время задавать вопросы, уточняющие смысл произносимого.

Надо научиться относиться к другим как к себе, тогда наступит момент понимания и принятия другого как себя.

**Заключение.**

Говорят, что счастливый человек - это тот, кто с радостью идёт на работу, и с радостью возвращается домой   
*Коллеги! Оставайтесь такими же высоко классными специалистами в нашем общем деле и незаменимыми сотрудниками. И пусть наш большой коллектив остается на долгие годы таким же сплоченным и дружным.*

Работа важная составляющая нашей жизни. Порой мы проводим на рабочем месте больше времени, чем с семьей. И потому особенно важно, чтобы **работа была в радость.**   
  
Недавно были опубликованы данные о том, что 36% читателей **счастливы на работе.** На работу как на праздник, реально ли это и от чего зависит такой настрой?  
  
Из тех кому своя работа нравится, лишь половина чувствуют себя счастливыми. Это может зависеть от многих причин: отсутствие профессионального роста, моральная неудовлетворенность, плохие отношения с коллегами, неграмотное руководство.  
  
Даже зарплата не всегда может обеспечить человеку удовлетворение и счастье от работы. Лишь 46% респондентов говорят о том, что именно **зарплата делает их счастливыми** на работе.  
**Каждый способ из ниже перечисленных поможет вам погасить разгорающийся конфликт в коллективе, урегулировать его.**!

**1. Убрать негатив и решиться!**

Во-первых, вам нужно снять негативные эмоции через релаксацию или медитацию. Нужно твердо решить для себя, что вы хотите «отремонтировать» отношения. Настолько взаимоотношения именно с этими коллегами важны для вас? Если да, то можно идти дальше.

2. **Простить.**

Если кто-то из товарищей по работе «насолил» вам настолько, что вы больше не общаетесь так как раньше, то вам нужно простить. Принять ситуацию, допустить случившиеся без тревоги. Подумать над вопросом: «Зачем мне дано это испытание?»

3.**Очертить границы.**

Осознайте свою роль в тех взаимоотношениях, которые были, которые сейчас есть, и которые вам предстоит вернуть или создать. Прочувствуйте всю ответственность. Постарайтесь уйти от сведения счетов и возможных сожалений, не критикуйте и не обвиняйте.

**4.Дать возможность понять себя.**

Раз уж вы решились предпринять какие-то действия, вам надо также решительно изменить свое поведение. Уделите время объяснениям своих поступков, переживаний, позвольте другому человеку сполна понять вас. Если он будет понимать логику ваших мыслей и поступков, то это и есть мост к взаимопониманию. Будьте также готовы идти навстречу, выслушивать и разбираться в мыслях коллеги.

**5. Настроиться на позитив.**

Стоит лишь настроиться на положительную волну, как вы увидите много возможных хороших исходов сложившейся ситуации. И в итоге взаимоотношения могут быть налажены. Настойтесь на ожидание того, что и другой человек действует из лучших побуждений. Боитесь, что вас сочтут наивным, и попытаются обмануть? Возможно, но только изначальное доверительное отношение может быть залогом успеха. Если, конечно, этот человек вам нужен на самом деле (см п. 1). А он вам нужен!

**6. Слушать больше.**

Мы все знаем, как важно, чтобы нас слушали и понимали. Вот и вы, слушайте и понимайте: сделайте такое одолжение, дайте вашему оппоненту выговориться. И в это время внимательно отмечайте про себя все нюансы беседы, не отвлекаясь на возражения и контраргументы. Когда настанет ваша очередь говорить, то можно будет спокойно и обстоятельно указать на сильные и слабые доводы. Главное, делать все спокойно и без суеты. Вы же ведь настроились на перспективу, не так ли?

**7. Предпринимать усилия.**

Одно дело решиться к лучшему психологическому климату в коллективе, и совсем другое - предпринимать шаги в этом направлении. Если будете что-то делать лишь время от времени, то и отношения будут такими же незрелыми, а если будете твердо знать, чего хотите, то и добьетесь своего.

**Удачи и взаимопонимания!**

**Проект решения педсовета**

* + 1. Для успешной реализации педагогического взаимодействия стремиться формировать положительную мотивацию обучения, создавать психологическую обстановку коллективного, познавательного поиска.

С этой целью шире использовать исследовательские, проблем­ные методы преподавания, интерактивные формы обучения.

* + 1. Развивать совместную (учителя и учащегося) исследовательскую внеурочную деятельность (клубы по интересам, проектная деятельность).
    2. Наладить психологические контакты между педагогами и детьми. С этой целью проводить совместные коллективные творче­ские дела (дни творчества, дни здоровья, спортивные состязания).
    3. Формировать межличностные отношения в ученическом коллективе. С этой целью развивать ученическое самоуправление, создавать и развивать общешкольные традиции
    4. Создавать в педагогическом коллективе психологические си­туации, стимулирующие самообразование и самовоспитание лич­ности.