

**УТВЕРЖДАЮ**

**зам. директора по УВР**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Чеботарева Л.Н.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

**ДЛЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПЕДАГОГОВ**

**«Особенности и механизмы создания благоприятного климата**

**в учебной группе»**

**Составитель:**

Социальный педагог КС №54: М.А.Рубцова

Москва, 2014 г.

Оглавление

[Общие теоретические понятия 4](#_Toc437506712)

[Признаки социально-психологического климата группы: 11](#_Toc437506713)

[Способы и условия формирования и поддержания благоприятного психологического климата в группе 12](#_Toc437506714)

[Рекомендации и основные направления работы колледжа по улучшению социально-психологического климата в учебной группе 12](#_Toc437506715)

[Урок как одно из средств формирования социально-психологического климата в учебной группе 16](#_Toc437506716)

# Общие теоретические понятия

Создание благоприятного климата в коллективе возможно благодаря использованию ***комплекса педагогических методов***, направленных на организацию диалога с членами группы, организацию конструктивного взаимодействия на основе дискуссии.

Среди педагогических методов, наиболее точно ориентированных на формирование стабильного коллектива в учебной группе, выделяются такие, которые, во-первых, являются ***личностно-ориентированными***, во-вторых, имеющими ***диалогическое основание*** и, в-третьих, ***рефлексивными***.[[1]](#footnote-2)

В данном случае ***диалог*** является методом, удовлетворяющим всем трем критериям.

Диалог является одним из ведущих компонентов современной гуманистической парадигмы, универсальным принципом бытия, определяющим посредством общения всю жизнедеятельность человека.

***Диалог*** – способ познания себя и окружающей действительности в условиях субъектно-смыслового общения.[[2]](#footnote-3) Именно диалогу свойственен поиск личностных смыслов, опирающийся на многогранную палитру переживаний. В рамках этого метода передается разнообразная информация как по существу разговора, так и о собеседниках, об их внутреннем мире и уровне сформированности коммуникативной и диалоговой культуры. В диалоге личность транслирует себя, сою уникальность и самобытность при условии адекватной самооценки, способности к полноценной самореализации, умении определять смысл явлений и предметов, быть критичным и т.п.

Можно выделить ***несколько типов диалогов***:

- *духовный диалог*, возможности которого реализуются в плоскости нравственного поля; для него свойственно глубокое понимание сущности проблемы, высокий уровень культуры взаимодействия;

- *смыслотворческий диалог*, активно включающий участников в поиск смыслов, в процесс определения системы индивидуальных ценностных ориентаций и личностных качеств;

- *рефлексивный диалог*, позволяющий оценить собственный потенциал и определить линии обратной связи «участники – ведущий»;

- *мотивационный диалог*, который обозначает интерес к проблеме, возможно, и к самой диалоговой технологии;

- *самореализующий диалог*, назначение которого прежде всего в утверждении личности, полноценной самопрезентации и самовыражении.[[3]](#footnote-4)

Выделяют следующие ***характерные особенности в развитии межличностного диалога:***

* объективная проблемность;
* субъективно переживаемая ситуация поиска смысла;
* отношения общности и взаимопонимания между участниками диалога;
* толерантное отношение к Другому, «другодоминантность»;
* незавершенность результата, стимулирующая мыслительную активность.

Особенности диалога и возможности, заключающиеся в нем как форме общения, делают его мощным средством воспитания и развития.[[4]](#footnote-5)

В сфере диалогического общения специфическое место занимает ***дискуссия.***

Главная цель дискуссии – развитие коммуникативной и дискуссионной культуры в процессе поиска истины. Среди задач содержательного плана выделяются: осознание и осмысление проблем и противоречий; выявление имеющейся информации; творческая переработка знаний; развитие умений аргументировать и обосновывать свою точку зрения; включение знаний в новый контекст и т.п. Таким образом, умело организованная дискуссия является одной из методических форм формирования благоприятного психологического климата в учебной группе.[[5]](#footnote-6)

Задачи организационного плана можно сформулировать следующим образом: использование в качестве основы взаимодействия правил и процедур совместного поиска истины; реализация ролевого веера в группе; развитие умений коллективного поиска; формирование временного и пространственного единства и др.

Все формы дискуссии обладают уникальным педагогическим инструментарием и в связи с этим способны:

* стимулировать инициативу и продуктивный обмен идеями;
* развивать рефлексивное мышление;
* побуждать к поиску адекватной аргументации и различных способов выражения мысли;
* повышать восприимчивость и толерантность к новым идеям;
* учить видеть явление объемно и многопланово;
* предлагать способы углубленной работы с содержанием проблемы.

Успех дискуссии обеспечен при реализации следующих условий:

* + наличия достаточной зрелости и самостоятельности для обсуждения проблем;
  + развития умения аргументировать свою позицию, точку зрения;
  + поиска различных способов передачи информации;
  + наличия контакта между участниками;
  + выступления всех участников как равных;
  + сопоставления различных интерпретаций сложных явлений;
  + создания благоприятного психологического микроклимата;
  + сочетания упорядоченности хода обсуждения с отсутствием регламентации (но внутренний план у педагога имеется);

поддержки свободного обмена мнениями.[[6]](#footnote-7)

Апробация диалогового метода определила мнение, что именно этот вариант организации педагогического процесса может рассматриваться как его фундаментальная основа, влияющая на развитие мыслительных операций, самостоятельности и согласованности действий в совместном поиске истины.

В связи со сказанным можно подытожить, что подготовка ученика к ценностно-диалоговому взаимодействию заключается не в обработке процедурных явлений, а в стимулировании у него потребностей в самоопределении, которое проявляется в готовности к принятию, манифестации и, несомненно, опосредованной трансляции определенного спектра ценностных ориентаций. В рамках работы со студентами посредством направленной рефлексии осваиваются и преобразовываются общекультурные ценности в ценности личностного плана.

Ознакомление студентов с особенностями культуры своего и других народов на занятиях и во внеурочной деятельности, в свободном общении, в том числе с представителями разных культур, способствует формированию у молодого поколения объективного видения мира. Речь идет о воспитании культурных, образованных граждан страны, что позволяет познакомиться с традициями, обычаями, верованиями, с социально-бытовым укладом их жизни, представлениями о мире. Знание богатства межнациональных культур обеспечивает развитие культуры этнокультурных взаимодействий, взаимопонимания, взаимоуважения, гармонизации интересов и устремлений детей. В этих условиях сегодня совершается поворот к новому типу взаимоотношения поколений – диалогу культур, необходимо развивать способности молодежи к конструктивному диалогу. практическая реализация названных проблем требует соответствующей подготовки педагогов, освоения ими новых приемов работы и т.д.[[7]](#footnote-8)

Обучение студентов ***культурному диалогу*** предполагает поэтапные действия педагога:

*первый этап –* накопление фактов об отдельных народах;

*второй этап –* сравнительный анализ педагогических традиций родственных и сопредельных народов;

*третий этап –* обобщение педагогического опыта воспитания народов, проживающих на той или иной конкретной территории. Предполагается раскрытие социально-психологического смысла народных традиций, определение способов передачи подрастающему поколению ценностей предшествующих поколений, включение в добротворческую, созидательную деятельность, знание духовной культуры своего этносоциума. Все это способствует зарождению интереса молодых к традициям и культуре других народов, в определенной степени способствует развитию личности неповторимой, творческой, самостоятельной и гуманной.

Главными качества, которыми должен обладать педагог, создающий благоприятный климат в коллективе являются его верность общечеловеческим ценностям, *духовное богатство и демократизм*. Еще одно профессионально значимое качество – социальная активность педагога как его жизненная позиция. Важнейшим качеством педагога в работе с поликультурным подростковым коллективом является его ***эмпатия*** – способность понимать и чувствовать подростка.

Помимо личностно значимых для студента и профессионально необходимых качеств, педагог должен обладать ***специальными умениями взаимодействия с коллективом***.

Выделяют пять групп таких умений: гностические, проектировочные, конструктивные, организаторские и коммуникативные.[[8]](#footnote-9)

***Гностические умения*** – это:

1. Умение адекватно оценивать и анализировать с педагогических позиций положение, сложившееся в национальной политике за последние годы, прогнозировать ее развитие в конкретных местных условиях.
2. Умение определять индивидуальные особенности личности детей, их интересы, потребности, национальные особенности, менталитет, степень социальной активности и уровень толерантности.
3. Умение правильно определить морально-психологический климат детского коллектива.
4. Умение предвидеть возможное отношение детского коллектива и отдельных его членов к тому или иному делу, объекту и стимулировать развитие интереса к нему.

***Проектировочные умения*** – это:

1. Умение определить цель и методы воспитания толерантности в детском коллективе.
2. Умение проектировать систему взаимодействия с учетом дальнейших перспектив и возможных результатов.
3. Умение планировать проведение совместных этнокультурных мероприятий с детьми в коллективе, находя «точки соприкосновения», развивая их взаимный интерес друг к другу.
4. Умение предусматривать возможные трудности и необычные педагогические ситуации (возможно, носящие и национальный характер) при разработке методик воспитания толерантности.

***Конструктивные умения*** – это:

1. Умение прогнозировать с большой степенью вероятности собственные действия в процессе обучения детей толерантности.
2. Умение строить конструктивные модели (алгоритмы) спора, дискуссии с детьми, брать инициативу в свои руки.
3. Умение строить воспитательные мероприятия с детским коллективом, сохраняя свободную творческую атмосферу и делая детей инициаторами ее создания и развития.
4. Умение находить оригинальные решения.

***Организаторские умения*** – это:

1. Умение развивать инициативу и самодеятельность детей.
2. Умение творчески использовать разнообразие форм и методов воспитания толерантности.
3. Умение создавать условия, побуждающие детей к взаимодействию.
4. Умение организовывать собственную деятельность и поведение, обогащать и систематизировать опыт воспитания толерантности.

Коммуникативные умения – это:

1. Умение отстаивать свое мнение, не навязывая его детям.
2. Умение управлять собственными эмоциями и настроением, деликатно относиться к детям в случае конфликтов.
3. Умение понимать психологическое состояние детей и создавать комфортный климат взаимодействия.

Умение вызвать у детей потребность и желание взаимодействовать с педагогом и друг с другом.[[9]](#footnote-10)

Умения, знания, творчество и мастерство в совокупности и есть высокий профессионализм педагога в деле создания благоприятного социально-психологического климата.

Прежде чем формировать отношения внутри коллектива, необходимо диагностировать уровень личностных качеств студентов, способствующих созданию социально-психологического климата.

# Признаки социально-психологического климата группы:

**1)** с **благоприятным социально-психологическим климатом**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Параметры*** | ***Вербальные признаки*** | ***Невербальные признаки*** |
| Эмоциональный фон | Словесное выражение позитивного отношения к процессу взаимодействия и отдельным ученикам. | Доброжелательные улыбки, смех. Позитивный или спокойный тон высказываний. |
| Способность к сотрудничеству | Обращения к собеседнику с уточняющими вопросами. Высказывание заинтересованности в мнении других ("А как ты думаешь?", "Вам это нравится?" и др.) | Выслушивания с демонстрацией внимания (поддакиванием, угуканием), контактом глаз. Равноправные позиции (по предпочитаемой позе, расположению в помещении и относительно друг друга). |
| Эффективность взаимодействия | Словесное подтверждение решения поставленной задачи. Словесное выражение удовлетворения результатом. | Жесты, выражающие удовлетворение проделанной работой. Улыбка при подведении итогов работы. |

***1)*** с ***неблагоприятным социально-психологическим климатом***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Параметры*** | ***Вербальные референты*** | ***Невербальные референты*** |
| Эмоциональный фон | Словесное выражение негативного отношения к процессу взаимодействия и отдельным ученикам. | Недоброжелательные улыбки, смех, обидные слова в адрес одноклассников. Печальный или враждебный тон высказываний. |
| Способность к сотрудничеству | Перебивание собеседника. Высказывание незаинтересованности в мнении других ("А кто тебя спрашивает?", "А ты здесь причем?" и др.) | Отсутствие угукания, поддакивания или контакта глаз. Неравноправные позиции (стремление доминировать или подчиняться, по позе и расположению). |
| Эффективность взаимодействия | Словесное отрицание решения поставленной задачи. Словесное выражение неудовлетворения результатом. | Жесты, выражающие неудовлетворение проделанной работой. Печаль или враждебность при подведении итогов работы. |

# Способы и условия формирования и поддержания благоприятного психологического климата в группе

Способы формирования и поддержания благоприятного психологического климата в группе аналогичны способам формирования и управления коллективом. Любой коллектив представляет собой общность людей, отличающуюся наличием общественно полезных целей, совместной деятельности, личных и групповых интересов, сознательной и устойчивой организацией своей жизни, а психологический климат, с одной стороны, отражает, а с другой, обусловливает характер взаимодействий между членами коллектива.

Знание о способах формирования психологического климата и управления коллективом является необходимым для педагогов.

# Рекомендации и основные направления работы колледжа по улучшению социально-психологического климата в учебной группе

Наиболее эффективными способами формирования и поддержания социально-психологического климата в группе, которые могут использоваться и педагогами и школьными психологами, являются следующие:

* так как социально-психологический климат - это результат совместной деятельности учащихся группы, их межличностного взаимодействия, то для его укрепления необходимо ставить цели и создавать условия для организации совместной деятельности детей, информировать их о ходе реализации совместных задач, поощрять активность, инициативу, креативность;
* находить общие интересы, которые объединили бы студентов группы и на их основе организовывать общие дела;
* формировать традиции группы, участвовать в общешкольных традиционных делах;
* если есть свободное время - привлекать студентов проводить его вместе: сходить в поход, отдохнуть и т.п.
* создавать ситуации коллективного сопереживания значимых событий, стремление к эмоциональному включению в жизнь группы каждого студента. Для этого важно наличие активной позиции педагога по отношению к студентам и группе;
* привносить общечеловеческие ценности в жизнь коллектива, поощрять к открытости, доброжелательности, конструктивным способам разрядки негативных эмоций; не навязывать друг другу свое мнение, а, выслушивая интересы каждого, приходить к общему, компромиссному решению;
* создавать условия для повышения комфортности самочувствия студентов в колледже и сохранению стабильно - положительных отношений между преподавателями и студентами;
* развивать коммуникативную культуру, навыки общения и сотрудничества;
* развивать эмпатийные способности членов группы, умение и потребность в познании других людей, толерантное к ним отношение;
* организовывать взаимодействие студентов посредством диалога, организации дискуссий.

В ГБПОУ Колледж связи №54 действует социально-психологическая служба. Одним из основных направлений ее работы является формирование благоприятного психологического климата в учебных группах. Основным фактором обеспечения этого служит развитие толерантных взаимоотношений между членами коллектива. В колледже разработана комплексная программа по развитию толерантности, которая предлагает проведение тренинга толерантности.

Программа тренинга толерантности направлена на развитие умения управлять своим поведением, эмоциями, общением и включает в себя следующие компоненты:

- когнитивный (информирование по вопросам толерантности и повышения психологической культуры),

- эмоционально-волевой (аффективный – самосовершенствование коммуникативных навыков с позиции толерантного взаимодействия и развитие умений эмоциональной саморегуляции в процессе общения и деятельности);

- поведенческий (развитие толерантных качеств) (приложение 7)

Проведение сотрудниками службы в исследуемой группе тренинга толерантности значительно улучшило социально-психологический климат в коллективе. Это подтвердилось и тем, что после проведения занятий показатели группы по уровню агрессии, принятию других и уровню тревожности изменились в сторону их улучшения.

В целях улучшения психологического климата в учебной группе можно использовать следующие рекомендации:

- разработать и реализовать программу снятия психо-эмоционального напряжения у студентов учебной группы (например, обучение студентов навыкам саморегуляции в условиях эмоционального стресса; функционирование комнаты психологической разгрузки и т.п.).

- создать и реализовать программы личностного развития студентов;

- любые действия реформаторского характера внутри учебной группы проводить при наличии длительного подготовительного этапа с чётким обоснованием актуальности, целей, методов, структуры и конечного результата деятельности в новых условиях;

- при взаимодействии классного руководителя со студенческим коллективом использовать особенности мотивационной сферы подростков и их личностные особенности;

- отдавать предпочтение демократическим методам управления для развития творческой инициативы, производственной смелости, самостоятельности и ответственности студентов.

При работе со студентами, имеющими проблемы в обучении, значительную роль играют классные руководители, функции которых сегодня значительно расширяются. При этом деятельность классного руководителя включает 4 вида помощи:

*1. Помощь студентам в организации работы в рамках учебного процесса:*

- организация и контроль за посещением занятий в соответствии с расписанием, требование к дисциплине на занятиях и во внеурочном процессе и т. д.;

- обеспечение основной и дополнительной учебной литературой;

- организация экспертной оценки успехов в динамике учебного процесса;

- контроль за ведением классной документации (журнал, личные дела);

- защита интересов группы и каждого студента перед администрацией колледжа.

*2. Индивидуальная работа со студентами:*

- педагогическая диагностика;

- помощь для успешной социализации в группе.

*3. Формирование и развитие учебной группы:*

- работа по формированию положительных межличностных отношений;

- обеспечение благоприятной и безопасной внешней среды; организация участия группы в общеколледжных делах (праздники, конкурсы, спортивные игры, олимпиады, состязания).

*4. Сотрудничество с родителями по воспитанию подростков:*

- проведение родительских собраний с обсуждением успехов и трудностей обучающихся;

- индивидуальные консультации с родителями; информирование родителей об успешности обучения обучающихся;

- привлечение родителей к участию в решении внутренних проблем колледжа.

Отдельный момент в формировании благоприятного психологического климата в коллективе – организация и проведение внеклассных мероприятий в группе. Одним из таких мероприятий стало проведение «Экономического форума» в рамках недели социально-экономических дисциплин. Подготовка таких мероприятий позволяет организовать совместную разноуровневую познавательную деятельность студентов, что очень сплачивает учебный коллектив.

# Урок как одно из средств формирования социально-психологического климата в учебной группе

Другим эффективным способом формирования крепкого коллектива с благоприятным психологическим климатом является организация учебной работы студентов. Для этого в колледже успешно используются разнообразные методы активного обучения.

Методы активного обучения— совокупность педагогических действий и приёмов, направленных на организацию учебного процесса и создающего специальными средствами условия, мотивирующие обучающихся к самостоятельному, инициативному и творческому освоению учебного материала в процессе познавательной деятельности.

Появление методов активного обучения связано со стремлением преподавателей и тренеров активизировать познавательную деятельность обучающихся или способствовать её повышению. В образовательном процессе в явном виде проявляется три вида активности: мышление, действие и речь. Ещё один в неявном — эмоционально-личностное восприятие информации. В зависимости от типа используемых методов активного обучения на занятии может реализовываться либо один из видов, либо их сочетание. Степень активизации учащихся рассматривается в зависимости от того, какие и сколько из четырёх видов активности обучающихся на занятии проявляется. Например, на лекции используется мышление (в первую очередь память), на практическом занятии — мышление и действие, в дискуссии — мышление, речь и иногда эмоционально-личностное восприятие, в деловой игре — все виды активности, на экскурсии — только эмоционально-личностное восприятие. Этот подход согласуется с экспериментальными данными, которые свидетельствуют, что при лекционной подаче материала усваивается не более 20-30% информации, при самостоятельной работе с литературой — до 50%, при проговаривании — до 70%, а при личном участии в изучаемой деятельности (например, в деловой игре) — до 90%. Методы могут использоваться как самостоятельные педагогические разработки, так и в сочетании с традиционными. Существуют также принципы активизации традиционных форм обучения.

Сегодня существуют различные подходы к классификации методов активного обучения. В качестве отличительных признаков, используются: степень активизации слушателей, характер учебно-познавательной и игровой деятельности, способ организации игрового взаимодействия, место проведения занятий, их целевое назначение, тип используемой имитационной модели и многие другие.

**По характеру учебно-познавательной деятельности** (чаще всего используют именно эту классификацию) методы активного обучения подразделяют на: имитационные методы, базирующиеся на имитации профессиональной деятельности, и неимитационные. Имитационные, в свою очередь, подразделяют на игровые и неигровые. При этом к неигровым относят анализ конкретных ситуаций, разбор деловой почты руководителя, действия по инструкции и т. д. Игровые методы подразделяют на:

* деловые игры,
* дидактические или учебные игры,
* игровые ситуации;
* игровые приемы и процедуры.
* тренинги в активном режиме

При этом к *игровым процедурам и приемам* относят средства реализации отдельных, единичных принципов. В первую очередь, различные формы активизации лекций и других традиционных форм обучения, игровые педагогические приемы, отдельные средства активизации. Например, лекцию с использованием метода анализа конкретных ситуаций в виде иллюстрации осуществляемой преподавателем, лекцию с запланированными ошибками, лекцию вдвоем, проблемную лекцию, творческую задачу — реализующие принцип проблемности; лекцию пресс-конференцию, лекцию-дискуссию, лекцию-беседу — принцип диалогового общения.

*Игровые ситуации* представляются средством реализации двух и более принципов, не совпадающим с деловой игрой (по количеству) составом элементов и не имеющим формализованной структуры, правил поведения на игровой площадке, регламента. Примером игровой ситуации можно считать дискуссионные занятия, проводимые в развернутом виде, с незапланированными выступлениями и оппонированием, когда заранее неизвестно кто и в каком качестве (докладчика, критика, провокатора) будет участвовать в обсуждении. А также ситуации, используемые для ролевых игр, театрализованных игр, упрощенных управленческих тренингов и т. п.

Если же игровая ситуация используется в качестве основы, но деятельность участников формализована, то есть имеются правила, жесткая система оценивания, предусмотрен порядок действий, регламент, то можно считать, что мы имеем дело с *дидактической игрой*.

К *деловым играм* соответственно относятся методы, реализующие всю совокупность элементов, а, следовательно, и весь комплекс принципов активизации, характерных для методов активного обучения.

Под не имитационными методами понимают — стажировку на рабочем месте, программированное обучение, проблемную лекцию, выпускную работу. По назначению выделяют: мотивацию познавательной деятельности, сообщение учебной информации; формирование и совершенствование профессиональных умений и навыков; освоение передового опыта, контроль результатов обучения.

1. Савченко М.Ю., Обухова Л.А. Формирование коллектива класса: Сценарии занятий с учащимися. Работа с родителями. Диагностика учащихся. Занятия, тренинги. - М.: "5 за знания", 2006, с.71 [↑](#footnote-ref-2)
2. Смид Т. Групповая работа с детьми и подростками. – М.: Генезис, 2008, с.39 [↑](#footnote-ref-3)
3. Толерантное сознание и формирование толерантных отношений \ Бондырева С.К. – Москва-Воронеж, 2008, с.134 [↑](#footnote-ref-4)
4. Толерантное сознание и формирование толерантных отношений \ Бондырева С.К. – Москва-Воронеж, 2008, с.128 [↑](#footnote-ref-5)
5. Фетискин Н.П. и др. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2007, с.78 [↑](#footnote-ref-6)
6. Фетискин Н.П. и др. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2007, с.65 [↑](#footnote-ref-7)
7. Декларация принципов толерантности: научно-публицистический вестник. – М.: МГУ, 2005, с.28 [↑](#footnote-ref-8)
8. Шепель В.М. Управленческая психология / В.М. Шепель. – М. : Экономика, 1994. – С. 239. [↑](#footnote-ref-9)
9. Шепель В.М. Управленческая психология / В.М. Шепель. – М. : Экономика, 1994. – С. 245. [↑](#footnote-ref-10)