



ЗДОРОВЬЕ ПЕДАГОГОВ И УЧАЩИХСЯ: ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТ

Н. МАЛЯРЧУК

«Добровольно выбрав профессию Учителя и находя в ней своё призвание, глубоко сознавая свою причастность к сохранению и процветанию жизни на Земле, с полной ответственностью принимая на себя заботу о судьбе Ребёнка, о судьбах детей, клянусь:

- любить детей, любить каждого ребёнка, от всего сердца,
- быть им верным и преданным,
- следовать цели раскрытия, развития, воспитания, утверждения в Ребёнке личности,
- быть оптимистом в отношении любого ребёнка в любых случаях.

ОБЯЗУЮСЬ ПОСТОЯННО И УСЕРДНО ЗАБОТИТЬСЯ:

- о приобщении детей к высочайшим ценностям общечеловеческой культуры и нравственности,
- о развитии и воспитании в них доброты, заботы о людях, о Природе, о выживании человечества,
- об очеловечении знаний и очеловечении среды вокруг каждого ребёнка,
- об овладении искусством гуманного общения с детьми, с Ребёнком.

КЛЯНУСЬ:

- не вредить детям,
- не вредить Ребёнку».

В ст. 28 (пп. 1 и 2) Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 № 273 - ФЗ) утверждается автономия образовательной организации, которая предопределяет повышение ответственности руководителя за процессы, происходящие в образовательном учреждении. В последнее время как в зарубежных, так и российских публикациях особое внимание уделяется сохранению и развитию здоровья как своего рода индивидуального ресурса, который в значительной мере обеспечивает высокий уровень работоспособности сотрудника

организации. Одна из ошибок руководителей образовательных организаций — нежелание вкладывать ресурсы в профессиональное здоровье сотрудников.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Перед административными структурами неизбежно возникает вопрос об инструментарии, который позволяет максимально мобилизовать инициативу сотрудников, ориентируя все подразделения организации



и отдельных лиц на общие цели. В качестве такого стратегического инструмента рассматривается *организационная культура*. Она способствует не только повышению эффективности работы, оптимизации всех производственных процессов, непрерывному развитию самой организации и её персонала, формированию комфортных условий и дружелюбной атмосферы в коллективе, но и повышению общественной значимости и статуса образовательной организации. Этот факт особенно важен, учитывая предоставляемую родителям возможность выбора школы для обучения ребёнка.

Разными авторами предлагаются различные компоненты организационной культуры. Но чаще всего называются следующие:

- представление о миссии (предназначении) организации, её роли в обществе, основных целях и задачах деятельности;
- ценностные установки (понятия о допустимом и недопустимом), сквозь призму которых оцениваются все действия сотрудников;
- модели поведения (варианты реагирования) в различных ситуациях (как обычных, так и нестандартных);
- стиль руководства организацией (делегирование полномочий, принятие важных решений, обратная связь и пр.);
- действующая система коммуникации (обмен информацией и взаимодействие между структурными подразделениями организации и с внешним миром, принятые формы обращения «начальник — подчинённый» и «подчинённый — начальник»);
- нормы делового общения между членами коллектива и с клиентами (другими учреждениями, представителями власти, СМИ, широкой общественностью и т. д.);
- пути разрешения внутренних и внешних конфликтов;
- принятые в организации традиции и обычаи (например, поздравление сотрудников с днём рождения, совместные выезды на природу и т. д.);

- символика организации (слоган, логотип, стиль одежды сотрудников и пр.).

Основная часть перечисленных компонентов отражает социально-психологический климат организации, то есть, как считают некоторые исследователи, речь идёт о *корпоративной культуре*. По мнению М.М. Поташника, у педагогов корпоративная культура формирует «уникальную, основанную на общих ценностях и традициях (то есть на том, чем дорожат) общую психологию, стиль поведения, облик»¹. Если руководитель наблюдает апатию и незаинтересованность сотрудников в результатах своего труда, снижение уровня их личной ответственности с формальным подходом к выполнению служебных обязанностей, всё чаще сталкивается с высокой текучестью кадров, изоляционизмом (как между структурными подразделениями, так и с внешним миром), а вокруг организации начинают ходить слухи и кривотолки, подрывающие её авторитет и репутацию у потенциальных потребителей, партнёров, широкой общественности, то речь идёт о признаках негативной корпоративной культуры.

Корпоративная культура выступает одной из характеристик организационной культуры, но последняя, всё же, характеризует определённую структуру, модель организации.

Большинство образовательных учреждений, функционирующих в России, существуют не один десяток лет и имеют уже устоявшуюся систему внутренних ценностных ориентиров, убеждений и правил поведения. Это стихийно сложившаяся культура педагогов, которая возникает в результате взаимодействия разных влияний: институциональной культуры педагогической профессии, национальных, религиозных и местных особенностей взрослых и детских сообществ, понимания педагогическим сообществом миссии школы (М.М. Поташник, 2012).

Миссия школы связана с Миссией учителя («Творить разумное, доброе, вечное»), и с реализацией педагогическим коллективом самой важной своей функции — «функции

¹ М.М. Поташник. Сообщество педагогов школы: коллектив или команда?// Народное образование. 2012. № 5. С. 170.





духовно-нравственного воспитания нации, хранения и воспитания её культурного генофонда» (А.П. Валицкая).

Убеждены, по примеру врачей, дающих клятву Гиппократу, будущие педагоги должны давать «Клятву учителя», наподобие той, которую написал Ш. А. Амонашвили.

Миссия педагога заключается в помощи растущему человеку в поисках «искры Божией» в себе самом, но главное — способствовать, чтобы из этой искры «возгорелось пламя». Очень важно научить подрастающее поколение созидать новые мысли, совершать ответственные поступки и не только для собственного успеха, но во благо Родины, особенно учить мальчишек и девчонок «открывать родники счастья для других людей» (В.А. Сухомлинский).

А для этого педагогам необходимо верить в миссию каждого взрослеющего человека, уважать его достоинство, признавать право учащегося на свободу самовыражения, понимать его интересы, ожидания и устремления, поощрять самостоятельность воспитанника, уметь сопереживать, милосердствовать, терпеть и прощать

Среди составляющих и организационной, и корпоративной культуры авторы единодушно выделяют такие понятия, как идеи, ценностные ориентации. К традиционным ценностям педагогического сообщества России относятся:

- 1) духовность, патриотизм, гражданственность;
- 2) высокое качество образовательной деятельности;
- 3) конструктивное сотрудничество;
- 4) уважение к личности сотрудников, их достоинству и правам;
- 5) ответственность, открытость к переменам;
- 6) стремление к совершенствованию и творческому росту;
- 7) преданность образовательной организации, готовность сохранять и развивать её традиции.

На эти ценности и необходимо опираться руководителю. Но стоит помнить, что создание внутри образовательной организации однородной культуры — миф, поскольку невозможна стандартизация человеческого

поведения. В образовательном учреждении даже с высоким уровнем организационной культуры можно обнаружить как высокопроизводительные, так и малоэффективные группы работников. Именно поэтому в управлении целесообразно ориентироваться не на закрепление формальных атрибутов и правил, а на *эффективное управление человеческими ресурсами*.

ЗДОРОВЬЕ ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Проведено анкетирование 142 педагогов г. Тюмени в возрасте от 22 до 65 лет со стажем работы в школе от 2 до 38 лет. Отвечая на вопросы о состоянии собственного здоровья, лишь 14% педагогов оценивали его как «вполне хорошее». Все остальные указывали на наличие многочисленной патологии, среди которой: остеохондроз (59%), сердечно-сосудистые заболевания (39%), заболевания желудочно-кишечного тракта (18%), болезни органов дыхания (14%), эндокринная патология (7%), гинекологические заболевания (6%) и другие.

Заболевания чаще регистрируются в группе педагогов с чрезмерно высоким уровнем вовлечённости в работу — «яростными трудоголиками». Эти учителя полностью поглощены профессиональной ролью, не умеют переключаться после работы, недостаточно активны вне профессиональной среды, ограничены в своих интересах и социальных контактах. В качестве факторов компенсации затрат психоэмоционального и телесного здоровья они указали на факторы, непосредственно связанные с профессиональной деятельностью: «взаимопонимание с учениками», «благодарность выпускников», «перспективы профессионального роста».

Гораздо меньше жалоб на состояние здоровья предъявляли педагоги с нормальным типом вовлечённости в работу. Среди факторов компенсации они перечислили «поддержку близких», «общение с друзьями», «семью», «активный отдых», которые способствуют эффективному переключению центральной нервной системы с профессиональной на другие виды деятельности. Именно это обстоятельство ведёт к быстрому восстановлению



работоспособности учителя, к нормализации психических процессов, профилактике психосоматических заболеваний.

Особо акцентируем внимание управленческих структур на выявленном факте: чрезмерная приверженность педагога к работе и его неумение восстанавливать силы приводит к значительным психоэмоциональным и физическим перегрузкам, что неизбежно сопровождается ухудшением состояния здоровья.

Следовательно, администрации необходимо вовлекать педагогов в деятельность, мало связанной с профессиональной сферой. А для этого необходимо использовать неформальные структуры организации².

По профессиональной и социальной роли учитель не только носитель специальных знаний, но и воплощение нравственных норм, поэтому он образец ценностного отношения к здоровью, человек, демонстрирующий здоровый стиль жизни. Но в повседневной жизнедеятельности у педагогов не всегда это получается (табл. 1).

Результаты исследования свидетельствуют, что $\frac{2}{3}$ учителей не соблюдают режима дня, ложатся спать по окончании всех дел (42%) и в результате ежедневно испытывают чувство недосыпания (61%).

Основная причина недосыпания — увеличение времени, затрачиваемого на выполнение профессиональных обязанностей,

Таблица 1

Характеристика составляющих образа жизни педагогов

Позиции	Количество респондентов (в процентах)
1. Соблюдение режима дня	
• соблюдают	24,6
• нет	24,6
• иногда	50,8
2. Испытывают чувство недосыпания	
• не чаще 1 раза в неделю	18,8
• 2 раза в неделю	20,3
• ежедневно	60,9
3. Ложатся спать	
• всегда в одно и то же время	28,9
• по самочувствию	28,9
• по окончании всех дел	42,2
4. Проснувшись утром	
• сразу же приступают к бытовым действиям	21,7
• встают и делают зарядку	11,6
• ещё немного нежатся под одеялом	66,7
5. Отношение к физкультуре	
• иногда выполняют утреннюю гимнастику	14,5
• не менее 3-х раз в неделю занимаются физкультурой в течение 30 минут	18,8
• вполне удовлетворяет повседневная двигательная активность	66,7

² Руднев Е.А. Организационные и неформальные способы профессионального развития руководителей и персонала // Народное образование. 2012. № 10.





Окончание табл. 1

Позиции	Количество респондентов (в процентах)
6. При недомогании	
• принимают лёгкое лекарство	30,4
• рассчитывают, что всё пройдёт само собой	40,6
• используют естественные средства оздоровления	29
7. Частота пользования больничными листами при недомогании	
• 1–2 раза в год	29
• > 2 раз	29
не берут	42
8. В выходные дни предпочитают	
• заниматься домашними делами	43,5
• побольше двигаться	23,2
• спокойно отдохнуть за просмотром телевизионных передач, любимым делом, книгой	33,3
9. Употребление алкоголя	
в год — ни разу	2,9
• 1–2 раза в год	16
• чаще чем 3 раза в год	49,3
1–2 раза в месяц	21,7
10. Табакокурение	
• не курят	84
• курят	16
11. После тяжёлого рабочего дня	
• занимаются домашними делами	40,6
• стараются отвлечься у телевизора	46,4
• активно двигаются	13

Концепции и системы
(21–27)

44

особенно трудоголиками. А между тем именно сон — один из наиболее рациональных способов не только восстановления функционирования коры головного мозга при утомлении, но и нормализации вегетативного состояния и иммунного статуса. Если учитель высыпается, он эмоционально уравновешен, работоспособен, обладает хорошим иммунитетом, поэтому редко болеет простудными заболеваниями.

Одна из особенностей жизнедеятельности учителя — ограничение физической активности как в трудовой, так и бытовой сфере. Только каждый 6 педагог делает утреннюю гимнастику, 18 % педагогов 3 раза в неделю

занимаются физической культурой в течение 30 минут. Две трети учителей вполне устраивает повседневная двигательная активность.

Недостаток физического компонента в работе педагогов вызывает гиподинамию, выключающей конечное звено стрессовой реакции — движение. Это ведёт к напряжению центральной нервной системы, что в условиях высоких информационных и социальных перегрузок педагогов закономерно приводит к проявлениям дистресса, формированию неврозов и психосоматических заболеваний, ограничивающих двигательную активность. Образуется своего рода замкнутый круг.



К сожалению, педагоги по причине профессиональной занятости (которая приводит к снижению умственной работы скелетных мышц), а также слабой выраженности потребности в двигательной активности (из-за возрастных особенностей организма, физической лени), среди жизненных приоритетов ставят физкультуру на последнее место. Зачастую полностью исключают её из собственного образа жизни.

О неадекватном отношении опрашиваемых к здоровью свидетельствуют следующие результаты исследования: при возникновении симптомов заболевания 40% педагогов рассчитывают, что всё пройдёт само собой, 30% принимают лёгкое лекарство. Они предпочитают заболевание переносить «на ногах», даже при необходимости не оформляя листка нетрудоспособности (42%) либо оформляют его при тяжёлой патологии (29%).

Недостаток в течение трудовой жизни постоянного режима дня, связанный с изменением расписания занятий по полугодиям и двухсменной работой, приводит к нарушению режима питания и отдыха педагогов, что способствует возникновению переутомления и истощению функций центральной нервной системы.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что в организационной культуре образовательной организации одно из основных направлений работы — сохранение профессионального здоровья учителя³.

Вызывает настороженность и тот факт, что 16 % обследуемых курят, а каждый пятый употребляет алкоголь ежемесячно. Вредные привычки ухудшают не только здоровье педагога, но и служат одним из барьеров в воспитании ценностей здорового образа жизни у школьников.

Поскольку в современных исследованиях индивидуальное здоровье рассматривается с позиций холистического подхода (единство телесного, душевного и духовного в человеке), постольку содержательно здоровый образ жизни должен включать определённые навыки и умения по сохранению и развитию всех трёх компонентов здоровья.

В медико-биологических исследованиях здоровый образ жизни решает задачи сохранения и развития телесного здоровья. Современные авторы пишут о здоровом стиле поведения, который включает умения и навыки человека:

- выстраивать стратегию отношения к здоровью с учётом генетической предрасположенности членов семьи к различным заболеваниям и самооценки функционального состояния систем своего организма (сердечно-сосудистой, дыхательной, пищеварительной);
- строить жизнь в соответствии с биологическим возрастом, биоритмологическими, морфофункциональными характеристиками, соизмерять поведение с возможностями организма;
- организовывать: а) полноценное питание; б) целесообразный режим двигательной активности с целью поддержания и совершенствования физических качеств и уровня тренированности; в) быт с учётом оздоровительного влияния естественных факторов среды; г) рабочее место согласно гигиеническим требованиям;
- избегать и преодолевать вредные привычки;
- содействовать профилактике заболеваний и оказывать доврачебную помощь.
- Специалисты, рассматривающие 30Ж с психологических позиций, определяют следующие умения и навыки человека сохранять душевное здоровье:
- ценностно относиться к индивидуальному здоровью;
- эффективно, бесконфликтно обращаться с окружающими;
- поддерживать межличностные контакты, уважая права и мнения других;
- выражать эмоции адекватно ситуации;
- избегать стрессов и владеть умениями снятия их последствий;
- вырабатывать качества, характеризующие психическую устойчивость личности (выдержка, тактичность, вежливость, учтивость, обходительность, доброжелательность).

³ Малярчук Н.Н. Факторы и культура здоровья педагогов / Н.Н. Малярчук. — Народное образование, 2013. — № 6. — С. 129–140





1. Саногенное (рождающее здоровье) мышление (Л.Б. Дыхан).

В нашей голове пронесется множество мыслей. Но хозяевами этих мыслей являемся мы. Важно увидеть свои негативные мысли. Для этого, например, можно записать на диктофон свой разговор с подругой по телефону. А далее развивать умение не концентрироваться на негативных мыслях. Древние советовали: «Не каждую мысль, пришедшую в голову, думай». Увидев привычное негативное утверждение, замените его на позитивное. То, что мы воспринимаем как проблемы, можно воспринимать как задачи, требующие разрешения.

В любой мысли есть позитивный потенциал — надо его найти. Не надо путать факт и его оценку. Сам факт нейтрален, негативной или позитивной является только оценка этого факта, которую мы проживаем как соответствующую эмоцию, и именно наши оценки мы путаем с фактами. «Я думаю, что это будет плохо — и сам же верю в эту оценку как факт». Учитесь оценивать факты позитивно, ищите в них возможности. Например, в конфликтных ситуациях заложены возможности личностного роста. Для того чтобы справиться со своими негативными эмоциями, чаще задавайте себе вопросы:

- Неужели я несколько не сомневаюсь в том, что (далее вставляете свою негативную мысль или предчувствие) обязательно произойдёт?
- Какие у меня имеются доказательства того, что я виноват (далее снова ваша негативная мысль)?
- А что самое ужасное могло произойти в данной ситуации? И насколько плоха данная ситуация?
- Неужели (далее вставляете ту ошибку, которая, по вашему мнению, судьбоносна) настолько серьёзна, что может повлиять на моё будущее?
- Неужели такого мнения (негативного) обо мне и все остальные?

Учитесь доверять жизни. Жизнь каждый раз даёт нам наилучшую возможность из имеющихся. И если вас сегодня укусила пчела, вам не всегда дано знать, что так вас защитили от укуса гремучей змеи.

Каждый день практикуйте благодарность жизни за то, что у вас есть (например, сев за обеденный стол, поблагодарите всех, кто участвовал в создании, выращивании и обработке продуктов; перед сном поблагодарите жизнь за каждый приятный момент дня). Чаще практикуйте прощение. Осознанно развивайте в себе чувство любви.

Не сетуйте на жизнь, на зарплату, на коллег. Сконцентрируйтесь на целях. Ставьте перед собой цели и возвращайте в себе уверенность, что вы достойны этого. При постановке цели в мозге формируется соответствующий «акцептор результата действия» — образ желаемого. И вся сила вашей личности устремляется на исполнение вашего желания. Если поставленная цель долгое время не исполняется, возможно, это было не ваше истинное желание или же какая-то часть вас самих боится его исполнения (считает недостойным или недостижимым; боится того, чего лишится в результате и т.д.)

Внешние изменения есть отражение внутренних изменений. Меняйтесь сами в сторону большего соответствия своим целям. «Счастье — категория внутренняя!» Учитесь чувствовать себя счастливым, любящим, щедрым.

Когда вы хотите получить — отдавайте. Сполна, легко, свободно. «Дарение — самый лёгкий способ получения».

Если вы часто болеете простудами, найдите в себе мысль-уверенность, что вы им подвержены. Отслеживайте впредь подобные мысли и замещайте их на уверенность, что ваше здоровье и иммунитет с каждым днём усиливаются. На «перепрофилирование» ваших стереотипных мыслей потребуется некоторое время.

Проанализируйте свои убеждения относительно своих хронических заболеваний. Возращайте в себе уверенность, что вы сможете с ними справиться. Предпринимайте реальные меры по общему оздоровлению и растите в себе уверенность, как «моя жизнь с каждым днём становится всё лучше и лучше во всех отношениях» (формула самовнушения)



Куэ, которую он рекомендовал повторять по 20 раз утром и перед сном). [Дыхан Л.Б. Культура здоровья и здорового образа жизни. — Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2014. — 59 с. С.32–34].

2. Музыкально-медитативное упражнение «Зеркало» (автор: музыкальный терапевт, д.п.н. В.И. Петрушин). Упражнение проводит психолог под музыкальное сопровождение. Используется одно из произведений на выбор: 1) А. Бородин. Ноктюрн из струнного квартета; 2) Ф. Шопен. Концерт № 1 для ф-п с орк., II часть; 3) Л. Бетховен. Концерт № 3 для ф-п с орк., II часть.

Удобно сели, закрыли глаза, расслабились и успокоились.

Мысленно повторили про себя фразу: «Я совершенно спокоен».

Ваше дыхание ровное и безмятежное.

Мысленно представляете перед собой чистый экран вашего сознания.

Этот экран превращается в зеркало.

Вы сосредоточиваетесь на ощущениях и образах вашего лица.

Вы внимательно смотрите на себя в зеркало и видите своё лицо таким, каким оно обычно бывает.

Постарайтесь посмотреть на себя, как на незнакомого человека.

Смотрите на себя без предубеждения и внимательно изучайте.

Внимательно всматривайтесь в самого себя и неторопливо пытайтесь ответить на вопросы:

- Какое обычно выражение вашего лица?
- Какое настроение стоит за ним?
- Что несёт миру этот взгляд?
- Не кажетесь ли вы себе изможденным или старым?
- Есть ли у вас морщины на шее?
- Не потухли ли ваши глаза?
- Как вы спали последнюю ночь?
- Чувствуете ли вы себя счастливым?

Внимательно смотрим на себя глазами умудрённого жизнью человека, от вашего взгляда ничто не может ускользнуть.

Смотрим на себя спокойно и немножко отстранённо, не любуясь собой и не казня себя, просто наблюдаем и открываем в себе новые черты, не известные ранее.

Какими мы кажемся себе, и какие мы есть на самом деле?

Доходим до самых глубин своей души и смотрим на неё в упор.

Сквозь плоскую полоску зеркала видим свою душу такой, какая она есть.

Созерцаем свою собственную основу и отчётливо видим:

- На что нацелены ваши внутренние силы?
- Чего вы боитесь в жизни?
- Чему больше всего радуетесь?
- Из-за чего вы гневаетесь?
- Какие у вас есть отрицательные качества и привычки?
- От чего вам хотелось бы избавиться?
- Можете ли вы сказать про себя, что чем старше вы становитесь, тем моложе себя чувствуете?
- Каким человеком вы хотели бы стать?

Сейчас вы увидели в зеркале себя таким, каким вам хотелось бы быть.

Извлеките из глубин вашей души свои лучшие душевные силы и состояние, вы видите, как меняется и светлеет ваше лицо.

Вы почувствовали возвышение вашей души, и ваши глаза засветились по-иному — весело и дружелюбно.





Вы чувствуете в вашей душе необратимые изменения к лучшему.

А теперь постарайтесь запомнить это состояние и выражение вашего лица, которое засветилось внутренним светом, вы почувствовали себя необыкновенно благородным и красивым человеком.

Повторите себе: «Я всегда хочу быть таким, как сейчас».

Широко и светло улыбнитесь своему отражению в зеркале.

Запомните эту улыбку и ваш прекрасный образ, который вы сотворили себе сами.

Ничто в жизни вам не может помешать быть таким, каким вы сейчас являетесь.

Весь ваш облик гармонирует с этой прекрасной музыкой, которую вы сейчас слышите.

Постарайтесь и впредь внутренне походить на образ того человека, который вы сейчас видите перед собой.

Ваше мысленное зеркало с каждым разом будет превращать вас в другого человека всё лучше и эффективнее.

Через всё наносное в вашей жизни к вам пробьётся свет ваших лучших духовных качеств.

Вы должны жить, и вы уже живёте той самой жизнью, которая приносит вам радость и удовлетворение. Чем лучше вы узнаете себя, тем легче вам будет этого добиться.

Каждый вечер, засыпая, перед вашим внутренним зеркалом рисуйте себе образ, каким бы вы хотели быть, и перечисляйте свои желаемые качества.

В конце концов вы обязательно станете таким, каким себя видите.

Любите и цените себя, и тогда другие будут тоже любить и ценить вас.

ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНОГО ОТНОШЕНИЯ К ЗДОРОВЬЮ У ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ

Компетентной сферой для педагогов формирование у подрастающего поколения умений и навыков сохранения и развития *духовного здоровья*, которые заключаются в:

- 1) достижении достаточной зрелости личности в целях преодоления на определённых этапах жизни примитивных инстинктов и влечений;
- 2) признании привата духовно-нравственных ценностей, традиционных для российской культуры;
- 3) отказе от эгоизма и эгоцентризма, принятии альтруизма как философии жизни.

Вопросы воспитания у учащихся ценностного отношения к здоровью актуализируют проблему взаимодействия педагогов с родительской общественностью. Педагогам и родителям необходимо объединяться в воспитании духовно-нравственного здоровья подрастающего поколения в целях сопротивления разрушению традиционных российских ценностей, навязыванию потребительских ценностей.

Главный принцип соратничества, которым могут руководствоваться педагоги и родители, — *принцип единства ценностных ориентиров* в:

- а) семейных ценностях (семья, родители, дети, верность, послушание, ответственность за ближнего, забота, воспитание, основанное на вековых традициях народа);
- б) в гражданских ценностях (патриотизм, любовь к Родине, отечественная культура, историческое прошлое России);
- в) в эстетических ценностях (красота природы, русского и национальных языков, уважение традиций в воспитании и др.) (Малярчук Н.Н., 2013)

Установление взаимоотношений в диаде «педагог — родитель» по типу «соратничество» предъявляет особые требования к организации взаимодействия школы и семьи. Эти требования реализуются в следующих принципах:

- педагоги и родители, идентифицируя себя как представителей системы взаимосвязанных институтов социализации ребёнка, должны осознавать необходимость совместных действий для личност-



ного развития ребёнка и раскрытия его творческого потенциала для службы России;

- совместные усилия педагогов и родителей должны быть согласованы и на уровне транслируемых ребёнку ценностей, норм, правил и образцов и на уровне оценки поведения ребёнка в заданном нормативном пространстве;
- педагоги и родители могут дополнять усилия друг друга, поскольку если родители в большей степени способны повлиять на аффективные компоненты социальной идентичности ребёнка, субъективное принятие правил (перевод во внутренний план), то педагоги определяют социальные нормы и способствуют переводу их на поведенческий (внешний) уровень;
- педагоги организуют общение в школе, поэтому педагогический коллектив может не только своевременно информировать родителей о качестве этого процесса, но и работать в режиме online, регулярно получать обратную связь от родителей и оперативно корректировать педагогические воздействия на ребёнка;
- педагоги, владея системой методических приёмов общения с родителями (диагностических, организационных, коммуникативных), умением отбора и реализации адекватных форм индивидуальной и групповой работы, гибко и оперативно реагируют на запросы родителей⁴.

Для построения межличностных отношений по типу «соратничество» требуется развитие определённых личностных качеств (ответственности, терпимости, адекватной самооценки, коммуникабельности, эмпатии) как педагогов, так и родителей. Диалог становится успешен тогда, когда организационная культура образовательной организации позволяет формировать опыт эффективного социального взаимодействия.

Этот опыт приобретается при работе педагогического коллектива в следующих направлениях:

- 1) изучение условий семейного воспитания;
- 2) психолого-педагогическое просвещение родителей (тематические конференции для родителей, родительские лектории, оформление стендов для родителей с разнообразной печатной продукцией);
- 3) ознакомление родителей с содержанием и методикой учебно-воспитательного процесса (открытые уроки, внеклассные мероприятия);
- 4) вовлечение родителей в совместную с детьми деятельность (семейные праздники, конкурсы, участие родителей в различных формах внеурочной деятельности), проведение «недели семьи» (написание писем родителям, составление рассказа о семье, изучение семейной родословной);
- 5) активизация и коррекция семейного воспитания вовлечением родителей в практические семинары с элементами психологических тренингов;
- 6) обобщение и распространение опыта достойного семейного воспитания;
- 7) дифференцированная и индивидуальная помощь родителям со стороны классных руководителей и педагога-психолога;
- 8) работа с родительским активом;
- 9) организация работы родительского клуба.

Приведём пример работы родительского клуба (как части организационной культуры образовательной организации) на базе МБОУ СОШ д. Шугур, ХМАО, Кондинского района Тюменской области. *Организатор:* педагог-психолог Н.В. Марьянских

Девиз клуба: «Нас много: я, ты, он, она, а вместе мы семья».

Цель клуба: возрождение национальных и создание новых традиций семейного воспитания с целью становления духовно-нравственного здоровья ребёнка.

⁴ Григорович Л.А. Сотрудничество образовательных учреждений и семьи / Л.А. Григорович. Педагогическое образование в эпоху перемен: результаты научных исследований и их использование в образовательной практике (отечественный и зарубежный опыт): Сборник статей по материалам международной научной конференции, 17–19 марта 2009 года. СПб: Изд-во РПГУ им. А.И. Герцена, 2009. с. 153–156.





Задачи клуба:

1. Сплочение родителей из разных семей с целью формирования и укрепления духовно-нравственных ценностей в воспитании ребёнка.
2. Удовлетворение потребности ребёнка в понимающих родителях.
3. Удовлетворение потребности родителей в психолого-педагогическом образовании и поддержке.
4. Разрешение потребности в духовно-нравственной, здоровой и дружной семье.

Этапы организации работы клуба.

1. Подготовительный: определение потребностей родителей с помощью собеседования и анкетирования. Дифференцирование выявленных проблемных ситуаций в соответствии с возрастом детей.
2. Организационный: составление перспективного плана работы клуба, утверждение графика проведения занятий. Разработка методического сопровождения: составление конспектов занятий, подборка стимульного и раздаточного материала.
3. Непосредственная работа «Родительского клуба».

Формы работы клуба:

- обучающие занятия с элементами тренинговой работы;
- практические семинарские занятия;
- выездные мероприятия на природу;
- заседания-праздники (дни рождения участников клуба, торжественные семейные даты, «День семьи, любви и верности»);
- спортивно-оздоровительные мероприятия и др.

Методы работы:

- *дискуссия* (способствует повышению валеологической и психолого-педагогической грамотности родителей, помогает изучить индивидуальные и стереотипные формы взаимодействия с ребёнком);
- *игра* (позволяет смоделировать и проконтролировать проблемную ситуацию в диаде «родители-ребёнок»);
- *совместная деятельность* родителей и детей (помогает выявить особенности поведения родителя и ребёнка в общении);

- *обсуждение и разыгрывание ситуаций* (позволяет найти оптимальный способ общения родителей с детьми);
- *обучающий эксперимент* (помогает родителям применить полученные знания по воспитанию детей на практике);
- *анализ поступков детей и родителей* (помогает вскрыть причины возникновения детско-родительских конфликтов);
- *анализ типов коммуникативных взаимоотношений* (позволяет выявить причины ухода родителей от решения проблем во взаимоотношениях с детьми);
- *анализ ситуаций* (помогает научить родителей принимать проблему, понимать мотивацию ребёнка в совершении тех или иных действий, корректировать своё поведение);
- *анализ видео- и аудиоматериала* (позволяет родителям со стороны увидеть или услышать способ взаимодействия с ребёнком, провести анализ и самоанализ деструктивных форм общения);
- *интернет-общение* через сайт образовательного учреждения.

Заседания проводятся раз в неделю в виде циклов занятий, тематика которых определена возрастными особенностями детей:

1. Цикл «Моя семья» — ранний возраст (1,5–2 года).
2. Цикл «Учусь быть родителем» — младший и средний возраст (3–4 года).
3. Цикл «Я успешный родитель» — старший возраст (5–6 лет).
4. Цикл «Мой ребёнок — первоклассник» — младший школьный возраст (6–7 лет).
5. Цикл «Мой ребёнок — мой друг» младший школьный возраст (8–11 лет).
6. Цикл «Мой ребёнок — пятиклассник» — младший подростковый возраст (11–12 лет).
7. Цикл «Особенное время» — подростковый возраст (12–15 лет).
8. Цикл «Пора любви и выбора детей» — старший подростковый и юношеский возраст (15–18 лет).
9. Цикл «Основы семейной жизни для будущих родителей» — юношеский возраст (10–11 класс).
10. Цикл «Оздоровительная гимнастика для родителей».



Тематика занятий в каждом блоке подбирается с учётом запроса родителей и особенностей структуры семей в целом. Рабочая цель каждой новой встречи специалистов с родителями — моделирование проблемных ситуаций, в которых родители вынуждены размышлять о духовно-нравственных и психофизических закономерностях развития ребёнка. Вследствие обогащения жизненного опыта родители постепенно научаются всесторонне изучать проблему, понимать мотивы поведения ребёнка, формируют адекватное представление о детских потребностях и возможностях растущего организма, расширяют личный

арсенал средств взаимодействия с ребёнком, получают профессиональную психолого-педагогическую поддержку в поиске эффективных способов взаимодействия с ребёнком.

Таким образом, организационная культура образовательной организации, основанная на ценностях российской культуры и педагогического сообщества, ориентирует руководителя на развитие и поддержку организационных структур, связанных с сохранением здоровья педагогического коллектива и с привлечением родительской общественности с целью воспитания ценностного отношения к здоровью у учащихся.

