



СОЗДАНИЕ ЗДОРОВОЙ ШКОЛЫ — УТОПИЯ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ?

Светлана Белова,
доцент
Волгоградского
педагогического
университета,
кандидат
педагогических наук

Светлана
Винокурова,
директор средней
школы № 23
г. Волжского

Одно из условий
выздоровления —
желание выздороветь.
Л. Сенека

Начинается новый учебный год. Это значит — впереди новые события, новые дела, новые успехи и волнения... А что если со сменой календаря не происходит никаких существенных перемен? «И повторится всё, как встарь...» Повторятся: школьные звонки, уроки, мероприятия, конфликты, противостояние, недовольство, усталость, раздражительность... И самое главное — с новым учебным годом вернутся старые проблемы. Нерешённые вчера, сегодня они снова дадут о себе знать. Среди таких проблем, например, — здоровье ученика и учителя.

Здоровье нации, здоровый образ жизни, здоровая личность — слова, которые часто произносятся сегодня в нашем обществе. Мы неоднократно слышим, что в оздоровлении нуждаются наше государство, экономика, политические отношения, социальные институты, люди. Школы (и вообще система образования) тоже страдают хроническими заболеваниями. Одни — звёздностью, другие — инфантилизмом, третьи — агрессивностью, четвёртые — нервным перенапряжением...

Попробуем разобраться: реально ли в условиях духовно-нравственного кризиса общества создать образовательное учреждение, в котором личность не подвергалась бы необратимой деформации. Можно ли остаться здоровым в инфицированной среде? И что такое вообще — «здоровое» образование? Мы предлагаем разговор не о месте валеологии в школьном расписании, а о принципах развития всей организационной системы здоровой школы.

Что такое «здоровая» школа? Наверное, это такое учреждение, в котором труд и учёба радостны, в котором нет физического и психологического насилия, в котором исключается варварское вторжение в личность. Это дом, где жизнь организована природосообразно, на принципах сосуществования и сотрудничества. Это место, где человек не чувствует себя неполноценным, одиноким и покинутым.

В психологии описаны критерии здорового (нормального, правильного) развития личности. Среди них:

- отношение к другому человеку как самоценности;
- способность к самоотдаче и любви;
- творческий характер жизнедеятельности;
- потребность в позитивной свободе;

**Анкета для школьников**

Школа _____
 Класс _____
 Возраст _____
 Пол _____
 Дата заполнения _____

Прочитайте внимательно предложения и обведите в кружок слово «ДА», если вы согласны с высказыванием, и слово «НЕТ» — если не согласны.

В период с 1 сентября 2003 года по сегодняшний день:

1. На территории школы мне предлагали наркотики	ДА	НЕТ
2. Я подвергался физическому насилию на территории школы	ДА	НЕТ
3. На территории школы несовершеннолетние отбирали или вымогали у меня деньги	ДА	НЕТ
4. Я подвергался оскорблениям со стороны учителей	ДА	НЕТ
5. В целом в школе я чувствую себя в безопасности	ДА	НЕТ
6. В основном я удовлетворён взаимоотношениями и общением с одноклассниками	ДА	НЕТ
7. Своими достижениями в учёбе по значимым для меня предметам, в общем, я доволен	ДА	НЕТ

- способность к свободному волепроявлению;
- возможность самопроектирования будущего;
- вера в осуществимость намеченного;
- внутренняя ответственность перед собой и другими, перед прошлыми и будущими поколениями;
- стремление к обретению сквозного общего смысла своей жизни.

На минуту представим себе такого выпускника школы: целостного, духовно богатого, любящего, творчески-деятельного, позитивно настроенного, ответственно-свободного, самостоятельного, понимающего самосозидание как главный смысл своей жизни. Миф? Конечно, вряд ли в реальности можно встретить столь совершенного молодого человека. Это идеал. А идеал нам нужен затем, чтобы не сбиться с правильного пути — создания такой системы образования (как культурного явления), которая ведёт к формированию здоровой личности.

Культура здоровой школы — это культура ненасилия. Полистаем книгу Аллана Гуггенбуля «Зловещее очарование насилия» и признаем горькую правду рисуемых в ней картин:

«Школа, классная аудитория не застрахованы от проявлений агрессии и насилия, прорывающихся во время уроков, на переменах или по пути в школу, а зачастую и полностью подчиняющих себе весь распорядок дня ребёнка»;

«...В пятом классе одной из школ постоянным издевательствам подвергалась страдающая ожирением и близорукостью девочка. Во время перемены или по пути в школу группа мальчиков окружала девочку, вырывала у неё очки, растапывала их...»

Может, кому-то кажется, что это «их» проблемы. Да нет: это проблемы «мировые» — насилие не имеет национальности, оно общечеловеческое, а точнее «общечеловеческое». А в школе насилие имеет самые разнообразные формы и проявления.

Сотрудники Тракторозаводского Центра психологической службы Волгограда, которым руководит Игорь Витальевич Чумаков, провели работу по изучению в школах района уровня безопасности. Ученикам была предложена анкета.

Анализ факторов риска показал: 4% учащихся из 303 опрошенных подвергались физическому насилию, у 5% детей из 358 — вымогали деньги, оскорблениям со стороны учителей подвергались 23% учеников из 1756 опрошенных. Треть учеников (было опрошено 2713 человек) не удовлетворены своими достижениями в учёбе. Большинство школьников, по данным диагностики, нуждаются в психологической помощи и психологической поддержке.

К сожалению, насилие, конфликт и стресс стали частью нашей жизни. Человек, как и сама жизнь, конфликтен изначально. А жизнь — это постоянный стресс, который задан самой природой. И правомерно ли рассуждать о «здоровой школе»? Не похоже ли это на мечту о земле обетованной, каковой усыплял Лука ночлежников в пьесе М. Горького «На дне»? Да, разговор о «доброй» школе — это размышление о путях становления гуманных (добрых) и гуманитарных (человекосообразных) отношений. По сути, мы говорим о возможности создания благоприятного климата и о новых подходах к образованию человека. История человечества знает, что попытки «очеловечивания» школы предпринимались не раз.

Можно долго приводить примеры школ, в которых счастливы и дети, и педагоги, в которых свободно дышится, интересно живётся. Но всё-таки, положив руку на сердце, признаемся, что эти примеры не стали массовой практикой. Школ, где дети и учителя испытывают



страх, где царят напряжённость, непонимание и подавление, всё ещё достаточно и в нашей стране, и в мире. И проблема *гуманизации школьной среды*, образовательного процесса продолжает оставаться сегодня наиважнейшей.

Итак, тревожность школьной жизни. В чём она заключается? Как было сказано, тревогу могут вызывать конфликты между людьми, столкновение их ценностей, целей и интересов. Признаемся, школа — это «дом, где разбиваются сердца». В том смысле, что конфликтов здесь хоть отбавляй. Директор школы отчитывает на педсовете учительницу за плохую успеваемость в её классе; учитель оскорбляет ученика за то, что тот мешает вести урок; ученик бьёт сверстника «за дело»; скандальная мамаша врывается в кабинет директора и возмущается, что с её ребёнком здесь плохо обходятся...

Дети боятся плохой отметки, боятся стать посмешищем в классе, боятся своего незнания и учительского упрека за это, боятся наказаний родителей. Чего же боятся учителя? Плохой оценки своего труда, уличения в непрофессионализме, упреков, посягательства на личностную свободу, выговора... Как относиться к этим страхам? Ответ однозначный: надо уважать их, уважая самого человека, который, как существо незавершённое, много в этой жизни не умеет и не понимает.

Именно неуважением к человеку можно назвать, например, стремление руководителя образовательного учреждения во что бы то ни стало сломать сопротивление педагогов инновациям. Это ведь распространённое в наши дни явление — вводить новшества в школы. Считается, что педколлектив должен и обязан осваивать новые образовательные технологии. Но человек не машина — нужно учитывать естественные процессы его субъективной мыследеятельности. Как известно, человек живёт в согласии с собой (а ему это крайне важно), пока поступающая извне информация поддерживает у него уже сложившиеся представления о мире и о себе. Но как только

намечается расхождение, создаётся внутреннее напряжение. Соппротивление — это естественная реакция организма, оправданная либо осторожностью человека в новой, незнакомой ситуации, либо желанием сохранить силы и энергию.

Руководитель образовательного учреждения и педагог, желающие работать в «здоровой школе», начинают её создание с себя. С изучения своего «Я». С диалога с собой, например, такого обращения к себе:

- Мои достоинства и способности?
- Чем я в себе недоволен?
- Над чем я часто задумываюсь?
- Какие чувства меня чаще всего посещают?
- Каких людей уважаю и почему?
- Люблю ли я свою работу?
- Как я отношусь к себе?
- Какие у меня отношения с другими людьми?
- Есть ли у меня чувство юмора?
- Хочу ли я изменить свою жизнь?

Создание «здоровой школы» немыслимо без определения многих понятий и без честного ответа на вопросы, подобные этим:

- Как решают в школе спорные вопросы?
- Умеют ли учителя и дети договариваться друг с другом?
- Имеет ли место открытое обсуждение между педагогами или предпочтение отдаётся закулисным интригам?
- Как относятся в школьном коллективе к слабым, «трудным», «странным», «чужим»?
- Какова истинная цена многих результатов, которыми гордится школа?
- Что является истинным результатом деятельности школы и конкретного человека?

Наша человеческая недообразованность не позволяет нам общаться конструктивно, эмпатийно и толерантно. Вот почему в школе нужны «ликбезы» по психологии человека и для детей, и для взрослых. Научившись проникать в сложный мир своей и чужой субъективности, мы научимся быть терпимее, разумнее. Мы станем интересны друг другу. «Здоровая школа» — это непрерывно «обучающаяся» школа. Попробуем представить логику становления такого образовательного коллектива. Это своего рода работа над проектом, который так и называется «Здоровая школа». Цель его — создать в школе образовательную среду, благоприятную для установления диалогических (здоровых) отношений и продуктивную для сотрудничества. Ожидаемые результаты:

1. Система договорённостей между всеми участниками образовательного процесса (коллективно принятые локальные акты; писанные и неписанные правила жизни в школе).
2. Практика конструктивного разрешения конфликтов и межличностных проблем.
3. Организационная культура (среда, образ жизни), обеспечивающая гармонизацию социального и личного в коллективе.



4. Качественное улучшение физического и психологического здоровья учащихся и учителей.
5. Система психолого-педагогической поддержки личности в образовании.



Содержание работы по созданию «здоровой школы»

Содержанием работы по созданию «здоровой школы» становится опыт конструктивных отношений с миром, с культурой, с другим человеком и с самим собой — то есть диалог.

Принципы функционирования школьной системы:

1. Принцип диалогичности: взаимодействие с ребёнком с позиций толерантности, эмпатийности, доверительности; формирование в детях умения выстраивать диалогические отношения.
2. Принцип уникальности: поддержание в детях уважения к себе и формирование отношения к своей личности не как «ущербной», а как «другой» («особой», «уникальной»).
3. Принцип самостоятельности: не делать что-то за ребёнка, а предоставлять возможность проявлять самостоятельность в деятельности, посильной для него.
4. Принцип «собственно воспитания»: проводить «поведенческий тренинг» в условиях конкретной трудовой деятельности.
5. Принцип совместности: предоставление возможности детям участвовать в коллективной деятельности.
6. Принцип целостности: восприятие ребёнка и работа с ним с учётом всего контекста его жизни, его социальных связей, его индивидуальных физических, психических, личностных особенностей.
7. Принцип системности: построение образования детей в соответствии с необходимым и достаточным количеством дидактических элементов и связей между ними, исключение «разовых» воздействий на ребёнка — выстраивание планомерных, чётко продуманных видов деятельности, учебных ситуаций.
8. Принцип единства противоположностей: нахождение в работе с детьми баланса между чувственной и рациональной сферами, между индивидуальным и социальным.
9. Принцип равенства: признание равноценности мира детства и мира взрослых, их взаимовлияния;
10. Принцип ненасилия: исключение насильственного вторжения в личностную сферу другого человека.

Первый этап работы над проектом — «ориентировочный»

На этом этапе происходит широкое обсуждение на разных уровнях проблемы преодоления стрессов и создания благоприятного психологического климата в школьном коллективе. Задачи — выработать общее понимание проблемы и пути её решения, со-

здать систему договорённостей между участниками образовательного процесса. Практика показывает, что многие конфликты возникают именно потому, что люди заранее не договорились по каким-либо вопросам. О чём можно договариваться? Обо всём! О содержании и форме мероприятий. О ритуалах и дисциплине. О «можно» и «нельзя».

Об ответственности и свободе. Хотя формально есть правила и устав школы, но человек так устроен, что он должен «принять» то или иное указание, написанное на бумаге. Очень важно выяснить степень удовлетворённости качеством школьной жизни. Договориться — это значит создать единое сообщество.

На первом этапе целесообразны такие направления работы:

- 1) анализ причин, вызывающих страх и состояние тревожности у детей и взрослых;
- 2) оценка психологического климата в коллективе на данный момент;
- 3) выработка стратегий деятельности и взаимодействия учеников и учителей.

Система диагностик, упражнения, беседы, дискуссии, «круглые столы» учителей, детей и родителей, инициирование идей — всё это предварительная работа над проектом развития школы.

К диагностическим методикам, которые могут не только дать картину положения в школе, но и повлиять на изменение личностной позиции опрашиваемых, относятся диагностическая методика «Шкала самоуважения» (Розенберга) и метод неоконченных предложений «Что я знаю о себе» (стр. 233).

Второй этап работы над проектом «Здоровая школа» — «обучающий»

Задачи: повысить уровень компетентности детей и взрослых в решении внутри- и межличностных проблем, научиться продуктивно разрешать стрессовые ситуации. На этом этапе важным становится познание законов развития человеческой жизни. Можно обсудить такие темы: «От чего зависит здоровье человека», «Как справиться со стрессом», «Нормальное



развитие человека и патология личности», «Сильный духом — кто он». Один из примеров эффективного изучения человеческих проблем — ролевая игра «Конфликты в нашей жизни и пути их преодоления». Подобная игра позволяет примерить на себя разные социальные и психологические роли, смоделировать и разыграть разные ситуации, а затем совместно обсудить их особенности. Целесообразно проведение сюжетно-ролевых игр, обучающих детей взаимодействовать в рамках общественной организации. Родителям можно предложить игру «Конфликты отцов и детей». На обучающем этапе хорошо бы организовать встречи с разными специалистами, например, психологами, деятелями искусства. Обучение лучше проводить в режиме тренингов, в интерактивной форме.

Чему нужно научиться педагогам и детям в первую очередь? Скорее всего, нам всем недостаёт умений разрешать межличностные и внутриличностные конфликты. А научиться ужиться друг с другом мы сможем, когда научимся управлять собой.

Человек — самое непознанное явление для самого себя. Именно распознаванию этого «непознанного объекта» и уделяется внимание на «обучающем» этапе.

«Человек» — вот один из «учебных предметов», одна из неисчерпаемых тем, которая должна изучаться педагогами. Содержанием таких «учительских уроков» могут быть размышления о сложных психологических явлениях, с которыми сталкиваются дети и взрослые в школе.

«Гармонизация отношений в педагогическом коллективе и преодоление сопротивления инновациям»
(Психологический тренинг для учителей — 8 ч)

Цели:

1) осознать принципы управления (самоуправления) гуманитарными системами (человек, коллектив);

Диагностическая методика «Шкала самоуважения» (Розенберга)

Утверждение	Полностью согласен	Согласен	Не согласен	Абсолютно не согласен
Я чувствую, что я достойный человек, по крайней мере, не менее, чем другие				
Я всегда склонен чувствовать себя неудачником				
Мне кажется, у меня есть ряд хороших качеств				
Я способен кое-что делать не хуже, чем большинство				
Мне кажется, что мне особенно нечем гордиться				
Я отношусь к себе хорошо				
В целом я удовлетворён собой				
Мне бы хотелось больше уважать себя				
Иногда я ясно чувствую свою бесполезность				
Иногда я думаю, что я во всём нехорош				

Метод неоконченных предложений «Что я знаю о себе»

— Я чувствую себя прекрасно, когда...
— Я чувствую себя разбитым, когда...
— Я чувствую себя на подъёме, когда...
— Я работаю с вдохновением, когда...
— У меня все силы уходят...
— Я не могу сосредоточиться, если...
— Я испытываю сильное волнение, когда...
— Я испытываю радость от работы, когда...
— Я иду домой в хорошем настроении, если...
— Я люблю весь мир, когда...
— Я испытываю удовлетворение от своего урока, когда...
— Я люблю себя за то, что...
— Я горжусь собой за то, что...
— Я шучу, когда...
— Я боюсь...
— Я могу поднять себе настроение...
— Моя жизнь представляется мне...
— Я люблю детские праздники, потому что...
— Я увлекаюсь...
— Мне нравится посещать уроки своих коллег, потому что...



- 2) найти источники повышения личностной готовности к инновационному развитию;
- 3) освоить способы конструктивного взаимодействия в коллективе в условиях изменений.

Планируемые результаты:

Понимание — человека и коллектива как гуманитарной системы; особенностей управления (самоуправления) гуманитарными системами; диалога как конструктивного метода влияния на человека и коллектив; причин сопротивления изменениям и повышения готовности к инновационному развитию;

Умения — рефлексировать своё отношение к коллективу и к себе как члену коллектива; определять свою ролевую позицию в коллективе и готовность к изменениям; снимать напряжение и прояснять психологические проблемы в условиях конфликта в коллективе; осознавать процессы самопознания и самоопределения и руководить ими в условиях делового сотрудничества.

Занятие: знакомство

(Мотивационная стадия: подготовка к тренингу)

Диалогическое знакомство

Представляется ведущий тренинга.

(Притча о мудреце, который сказал:

«Чтобы увидеть истину, нужна секунда, но порой на то, чтобы открыть глаза, уходит вся жизнь».) Представляются участники и, если есть, задают вопросы ведущему.

О тренинге

От слова «тренировать». Это совокупность психотерапевтических, психокоррекционных, обучающих методов, направленных на развитие навыков самопознания и саморегуляции, общения и межперсо-

Тематическая схема тренинга

№ п/п	Тема и содержание ситуации	Форма	Время
1.	Знакомство. Заключение психологического контракта. Вхождение в ситуацию «здесь и теперь». Выявление круга общих проблем, создание поля взаимодействия, обсуждение границ допустимого поведения. Установление доверительных отношений участников тренинга, сплочение и раскрепощение. Выработка правил работы в данном тренинге. Первые обратные связи.	Беседа (пробные вопросы). Упражнение «Презентация».	1 ч
2.	Проблема изменений в жизни человека и коллектива. Взаимодействие личности учителя и педагогического коллектива в условиях инновационных процессов. Культура личности и культура школы. Человек и коллектив как гуманитарные системы. Диалог как способ управления (самоуправления) гуманитарными системами. Почему люди противятся переменам.	Работа в малых группах (3–4 чел.), работа с предложенным текстом. Рефлексия. Беседа. Сообщение новой информации.	1 ч 30 мин
3.	Психологические и социальные роли учителя. Смещение, пересечение, конфликт «общих» и индивидуальных ценностей и смыслов в коллективе. Свобода и зависимость личности в коллективе. Объективные и субъективные факторы взаимодействия в коллективе. Культура учителя в зависимости от его психологических ролей.	Игра. Рефлексия игры.	1 ч 30 мин
4.	Причины сопротивлений изменениям и конфликтности личности. Источники преодоления сопротивления инновациям. Конфликтность человека и жизни. Конфликт как условие развития человека. Отношение к делу, отношение к человеку, отношение к себе и их взаимосвязь.	Упражнения: «Пойми меня»; «Фотография из альбома»; «Три круга внимания»; «Я-Ты-контакт». Рефлексия своего участия в упражнениях.	2 ч
5.	Установление договорённостей. Контракт с самим собой. Возможность изменения культуры школы. Выбор стратегии сотрудничества. Принятие инновационной стратегии развития организации.	Упражнения: «Мы-контакт»; «Соглашение»; «Герб школы»; «Личное обязательство». Рефлексия своего участия в упражнениях.	1 ч 30 мин
6.	Подведение итогов. Оценка своего участия в тренинге.	Рефлексия. Свободное общение.	30 мин



нального взаимодействия, коммуникативных и профессиональных умений.

Тренинг, как говорит И.В. Вачков, — один из необычных способов получения личностного опыта. Такой опыт нельзя приобрести в результате пассивного восприятия информации. «Истину — особенно истину о себе самом — нужно добыть». Должны случиться события, и участником этих событий должен стать ты сам.

Правила тренинга (групповые нормы):

1. «Здесь и теперь»: предметом анализа являются процессы, происходящие в группе в данный момент.
2. Искренность и открытость: чем более откровенными и искренними будут предъявления участниками группы своих чувств, тем успешнее работа.
3. Принцип Я: основное внимание сосредоточено на процессах самопознания, самоанализа. Высказывания строятся с использованием личных местоимений единственного числа.
4. Активность: нельзя «подглядывать», пассивно сидеть в стороне и наблюдать за происходящим в группе — нужно участвовать.
5. Добровольность: степень своего погружения в тренинг регулирует сам участник, никто никого не заставляет насильно делать признания.
6. Конфиденциальность: всё, о чём говорится в группе относительно участников, должно оставаться внутри группы.

«Презентация»

Рассказать о себе от имени какого-либо личного предмета.

Дать свою интерпретацию фразе:

«Не важно, насколько нелеп, глуп и смешон я могу быть; это я — и я должен быть патриотом себя» (Э. Шостром).

Погружение в проблему и ориентировка в ней

(Когнитивная стадия осознания проблем)
Тематическая дискуссия
(Работа в малых группах.) Проблема изменений в жизни человека и коллектива. Взаимодействие личности учителя и педагогического коллектива в условиях инновационных процессов. Взаимовлияние культуры

личности и культуры коллектива. Человек и коллектив как гуманитарные системы. Диалог как способ управления (самоуправления) гуманитарными системами. Вопросы для обсуждения в группах:

- Приведите ассоциативный ряд к слову «изменение».
- Почему люди противятся переменам?
- Прочитайте (в малых группах) историю об одном бизнесмене, обсудите её и попытайтесь определить, почему так произошло:

«Владелец маленькой шиномонтажной мастерской Боб Тредвиэр однажды решил потратить деньги на приобретение трёх электрических торцевых ключей-дрелей для отвёртывания колпачковых гаек. Работавшие у него механики многие годы меняли шины вручную, и выгоды от перехода на новые дрели были очевидны: более быстрое обслуживание, больший контроль над закручивающим моментом, меньшее физическое напряжение при выполнении работы. Но через месяц после того как Тредвиэр купил их, случилась забавная вещь: все три новые дрели вышли из строя. Одна свалилась с подъёмника. Другую переехал грузовик. Третью забыли в грузовике клиента. А три механика стали снова снимать шины вручную. Когда Тредвиэр пригласил механиков к разговору и попросил объяснить случившееся, те признались, что всё это было не случайно...»

— Что же, по-вашему, произошло? Как можно объяснить отказ механиков от, казалось бы, более выгодной работы?

Такое таинственное сопротивление случается нередко. Менеджеры-исследователи объясняют это тем, что изменения вызывают у людей множество страхов: страх неведомого, страх потерять должностные полномочия, страх лишиться комфортных условий труда, денег и т.д. В приведённом примере механики Тредвиэра противились применению электродрелей потому, что они при работе производили слишком сильный шум, а это мешало общению. Механики любили поболтать друг с другом во время монтажа шин. Как видим, налицо расстановка приоритетов.

— Изменение — естественное или неестественное состояние для человека? «Того, что нам не родственно, мы понять не можем» (М. Мамардашвили).

— Что происходит в коллективе, когда есть смешение, пересечение, конфликт ценностей и смыслов? Обратим внимание на психологические роли учителя.

Ситуационно-ролевая игра

«Школа — социально-психологический театр»

Правила игры: участники делятся на малые группы; каждой группе выдаётся список с определёнными социально-психологическими ролями, которые может в реальной жизни проигрывать тот или иной учитель. Участники должны определить, чем отличаются действия одного педагога от действий другого, от чего будет зависеть отношение данного учителя к изменениям в школе. С помощью разных атрибутов создать образ учителя, играющего одну из ролей: внешний вид, вход в класс, характерные поведенческие реакции.



Роль учителя	Характерные для данной роли особенности поведения	Какие изменения в школе учитель принимает
1-я группа		
«Оратор»		
«Проповедник»		
«Информатор»		
2-я группа		
«Лидер»		
«Руководитель»		
«Организатор»		
3-я группа		
«Надзиратель»		
«Контролёр»		
«Эксперт»		
4-я группа		
«Нянька»		
«Опекун»		
«Психотерапевт»		
5-я группа		
«Кумир»		
«Клоун»		
«Артист»		

Упражнения, направленные на осознание своих внутренних стереотипов мышления, конфликтов

(Стадия аффективного осознания проблем)

1. Упражнение «Пойми меня»

Цель: осознание стереотипов восприятия другого и необходимости выстраивания договорённостей. Один из участников, держа лист с графическими, символическими изображениями, говорит коллегам, что и как нужно рисовать на листе бумаги. Потом сравниваются рисунки и выясняется, насколько трудно нам понять друг друга и объяснить другому то, что мы имеем в виду.

2. Упражнение «Три круга внимания»

Цель: осознание возможностей управления своим вниманием, направленным на восприятие мира вообще, находящихся рядом людей и своих внутренних процессов. Повторяя про себя «Я осознаю», переключать внимание с одного объекта на другой: мир за окном, люди в данной комнате, я.

3. Упражнение «Я-Ты-контакт»

Цель: понять смысл и особенности наших контактов с людьми. Хаотично двигаться с закрытыми глазами, по команде ведущего найти пару, не открывая глаз, продолжать движение в парах. Затем открыть глаза, встать в круг и связаться глазами с другими — найти пару. Рефлексия упражнения. Что значит — когда сам идёшь на контакт и когда контакт происходит сам по себе, «вслепую».

Переоценка прежних ценностей и выстраивание поведения и отношений на новой основе

(Стадия отработки новых поведенческих навыков)

Деловая игра

«Система договорённостей»

— О чём нужно договариваться друг с другом в коллективе? Что однозначно и принимается всеми, а что требует согласования? «Можно» и «нельзя» в нашей школе.

Малым группам даётся задание — составить систему договорённостей по следующим вопросам: «Педсовет»; «Школьный кабинет»; «Урок»; «Родительское собрание».

Деловая игра

«Герб школы»

Работа проводится сначала индивидуально, потом — в парах, затем — в группах из четырёх человек. Ответить на вопросы:

— Наша школа. Что она такое? (Центр герба.)



— Достоинства нашей школы.
(Слева.)

— Цели нашей школы. Куда мы движемся? (Справа.)

— Девиз (принципы, идея) школы.
(Полукруг внизу.)

Упражнение «Три круга внимания»

Цель: изучение процесса осознания реальных внешних и внутренних фактов и факторов, изучение процесса управления своим вниманием. Ключевая фраза — «Я осознаю...». По команде ведущего обратиться к разным объектам внимания.

— Что я осознаю в мире (в помещении, за окном, во времени и пространстве)...

— Что осознаю относительно людей, которые меня сейчас окружают...

— Что осознаю относительно себя...

Важен момент рефлексии, когда следует обсудить, что мы вообще-то осознаём — то есть умственно и чувственно схватываем всю объективную данность объекта внимания. Именно — его реальность, а не собственное воображение о нём. Для педагога учиться «осознавать» означает учиться видеть ребёнка таким, каков он есть, понимая всю его ограниченность и незавершённость.

Упражнение «Давай договоримся»

Цель: овладение искусством принятия другого человека как объективной данности. Две группы: выбирающие и выбираемые. Выбираемые: «Чистоплотный пудель», «Злая овчарка», «Умный бульдог», «Сонный шпиц». По очереди выбирающие подсаживаются то к одной, то к другой «собаке», расспрашивают её. Потом они получают задание: выбрать одну из них, исходя из обстоятельств своей жизни (маленький ребёнок, частые отъезды, дачный участок, одиночество). Обратите внимание на то, что можно и чего нельзя изменить в «собаке».

Рефлексивным моментом становится обсуждение ответов на подобные вопросы:

— Сравните: что вы можете получить от разных плодовых деревьев, как учитываете их особенности роста. Часто ли «спорите» вы с природой?

— Когда мы выбираем вещи, мы признаём их объективные особенности. Как это соотносить с пониманием человека?

— «Договориться» с человеком — это признать его право на ошибки, недостатки, особенности.

Упражнение «Цена и плата»

Цель: изучение своей способности управлять собой — умения делать осознанный и выгодный для себя выбор. В аудитории лежат «ценности» (стулья, кубы с надписью): «знания», «деньги», «здоровье», «дружба», «праздник», «профессионализм», «уважение людей», «интересная поездка», «оптимизм». У каждого участника есть набор листочков, на которых написана «плата»: деньги, время, волевые и двигательные усилия (физическая и умственная работа), разрыв с друзьями, потеря былого авторитета, эмоциональное напряжение, потеря прежних отношений с близкими или друзьями, стабильность в жизни (привычные виды отдыха, привычный распорядок дня, отказ от увеселительных мероприятий, отказ от привычных дел). Нужно выбрать что-то значимое для себя и попытаться определить, какова будет «цена». В обсуждении важно понять проблему наших жизненных «куплей-продаж», понять, чем и за что мы в жизни платим.

Упражнение «Моя квартира»

Цель: определение своих реальных связей с людьми и возможностей их регулирования. «Моя квартира» — это метафора, обозначающая внутреннее психологическое пространство человека. Кого мы выпускаем в свою душу? Почему? Зачем? Расчертим лист на клеточки — «комнаты»: спальня, ванная, кухня, гостиная, кабинет, прихожая, крыльцо. Вспомним людей, которые окружают нас. Где они? С кем мы душевно разговариваем о сокровенном за чашечкой чая и сидим на «кухне»? С кем веселимся, смотрим телевизор, отдыхаем на диване? С кем не прочь поработать, сидя у компьютера? Кому мы откроем свою дверь и дадим соли или хлеба, если попросят? Кого, наоборот, не пустим на порог? Перед кем можем показаться в неглиже, рассказав о себе всю подноготную? Расставим в своём внутреннем пространстве людей — в зависимости от отношения к ним. После «распланировки» нужно вписать в клеточки имена людей. Потом — обсуждается процесс выполнения задания. Не обязательно говорить (если этого не захотят сами участники) о содержании работы. Возможно, кто-то сделает открытие, что какой-то человек потому стал вашим «стрессогеном», что «сам прошёл на кухню», а вы его хотели пригласить только в «гостиную». Это упражнение позволяет понять всю сложность наших отношений, наших внутренних расстановок-привязок.

Тренинги — одна из действенных форм оздоровления педагогического коллектива, подтверждающая истину: исцелись сам и вокруг тебя исцелятся десятки людей. Но следует помнить, что тренинг — дело добровольное. Мудрость руководителя и его помощников состоит в том, чтобы помочь педагогам увидеть действительную «выгоду» самопознания и личностного саморазвития.



Кроме тренингов, возможны другие формы групповой работы. Главное, чтобы учителя узнавали что-то новое о себе и меняли стереотипы своего мышления. Обучение педагогов — дело очень нелёгкое. Срабатывает стереотип: учителя привыкли учить других и им трудно самим встать на позицию обучающихся. Вот один из примеров. В школе проводилась деловая игра «Портрет учителя». Инициатива её проведения исходила от директора. Вначале педагогам было предложено вспомнить и записать штрихи к портрету любимого и нелюбимого учителя. После обсуждения вопроса о том, что притягивает нас в учителе и что отталкивает, нужно было определить, к какому типу педагогов относится ваш любимый учитель. Эти типы описывает В.М. Лизинский в книге «Работа администрации школы с учителем». Вот некоторые их черты. «Активисты»: привносят в школу дух новизны и соревновательности; у них открытая позиция; сплетни, склоки и доносы — не их профиль; всякое полезное начинание администрации поддерживают; любят свою работу и гордятся своими успехами. «Агрессоры»: всякое событие воспринимают как конец света; достаточно экзальтированы; вся жизнь в борьбе; с лёгкостью верят слухам; сгущают краски; убеждены, что члены администрации — змеи; активны, но труд упорный им тошен. «Неудачники»: злой рок понудил их очутиться в школе; в жизни у них нет никакого просвета; им дома противно, друзьями Бог обделил, от работы тошнит; они являются авторами-изобретателями слухов и скандалов; несут свой крест с шумом и грохотом; тяжелы в общении. «Консерваторы»: предельно деловиты; улыбаются по большим праздникам; всё у них систематизировано; у них не спишешь и не подсмотришь; упорно учат работать; не любят пустой болтовни. «Случайный человек»: плывут по воле волн; используют чей-то опыт; плохо помнят детей; всё новое их страшит; незаметны. Конечно, по большому счёту, педагогов нельзя распределить по предложенным группам — это всего лишь игра, но задуматься тут есть над чем. Беседа о типах учителей должна стать попыткой обсудить особенности отношений педагога к себе, к собственной жизни и к профессии, а не выявлением таковых у себя в коллективе. Возвращаясь к разговору о педагогах школы, где проводилась игра, признаемся: не все активно включились в неё и позитивно отнеслись к ней. Некоторые учителя посчитали это посягательством на собственное достоинство и обвинили администрацию в разжигании розни в коллективе. Так что система обучения педагогов требует знания конкретной ситуации в коллективе.

Педагоги, с которыми мы работали в системе тренинговых занятий, отвечая на вопрос «Кто я?», дали себе такие характеристики: «специалист своего дела», «советчик», «руководница», «пожизненная ученица», «незнайка», «искатель», «романтик», «хамелеон», «наставник», «первопроходец», «боец», «доброта», «собака», «лошадь», «рабочая лошадь», «белка в колесе», «облачко», «стерва», «собеседник». Это

психологические роли, которые учителя сами, осознанно или неосознанно, выбрали. А из социальных ролей были названы «женщина», «мать», «бабушка», «жена», «дочь». Интересно заметить, что всего три человека написали слово «человек». И ни один не написал слово «учитель» или «педагог», но кое-кто отметил себя как «коллега», «сотрудник». О чём это говорит? О многом. В первую очередь, о том, что педагоги ощущают себя кем угодно, но только не «людьми». Казалось бы, такое невозможно, но речь идёт не о знании, а об осознании. Ощущать и принимать себя как человеческую сущность — значит видеть в себе двойственную (с плюсами и минусами) природу, охранять своё человеческое достоинство. Подмена (замена) своей главной роли — человека — другими ролями, социальными и психологическими, приводит к «урезанию» себя, разрушению целостности. Иной учитель «забывает» себя как человека, действуя лишь из позиции какого-нибудь одного образа-позиции. Это может быть образ «матери Терезы» или «борца за справедливость». Чаще всего женщинам-педагогам свойственно ассоциировать себя с ролью «матери».

Нам приходилось встречаться с разными учителями, которые не находили радости в своей профессии именно потому, что смотрели на мир глазами не «человека», а «несостоявшейся женщины» или «тревожной матери».

Здоровая школа начинается со здорового педагога, а педагог начинается со своей личностной позиции по отношению к себе. Здоровая личность — это самоактуализирующаяся личность.

О таких А. Маслоу говорит, что они:

- ориентированы на реальность;
- принимают себя, других людей и природный мир такими, как есть;
- очень спонтанны;
- центрированы на проблеме, а не на себе;
- в них есть некоторая отстранённость и потребность в уединении;
- автономны и независимы;



- их оценка всегда не стереотипная, свежая;
- способны на глубокие духовные переживания;
- идентифицируют себя с человечеством;
- их отношения с любимыми людьми глубоки и эмоциональны;
- их ценности и отношения демократичны;
- не смешивают средства и цели;
- чувство юмора не агрессивно, а философично;
- сопротивляются подчинению культуре;
- не смиряются со средой, а трансцендируют (выстраивают свою среду).

Третий этап работы над проектом «Здоровая школа» — «деятельностный»

Задачи: создать образовательную среду, адекватную новой системе отношений в коллективе; построить стратегию сотрудничества учителей и учащихся. Здесь следует уточнить понимание сущности и роли личности в образовательном пространстве своей школы. Среди интересных дел, которые могут быть инициированы на данном этапе, следует назвать, например, организацию дел и внеклассных мероприятий, музыкальных перемен, создание творческих групп. Совместные КВНы, спортивные соревнования, тематические праздники, походы, исследования — всё это наполняется новым содержанием, если проводится на фоне благоприятных межличностных отношений. На данном этапе работы возможно прове-

дение своеобразного фестиваля «Наша школа», где дети, их родители и учителя могут продемонстрировать свой творческий потенциал и показать свою роль в преобразовании школьного мира.

Не простое изменение внешнего вида школы, а изменение качества жизни в школе — вот важный результат работы над проектом «Здоровая школа». Миссия школы осознаётся всеми и принимается, а не насаждается извне. Школьный дом нужно совместно создавать. Это будет «Школа, в которой я хотел бы учиться» — для детей; «Школа, в которой я хотел бы работать» — для учителей; «Школа, в которую я хотел бы отдать своего ребёнка» — для родителей.

Наверное, нет универсальных рецептов того, как надо создавать здоровую школу. Здесь важнее — осознать проблему и «заболеть» ею. И тогда придут идеи, подсказки, первые успехи. Ведь «просящему подаётся». И всё-таки рискнём дать одну рекомендацию учителю, которому небезразличны его собственное здоровье и здоровье своей школы. Это совет от доктора Норбекова.

«Вспомните, как в детстве Вы ждали любимый праздник, считали дни, часы до наступления! В душе нетерпеливое, трепетное ожидание, истома от предвкушения чего-то светлого и радостного! Вы представляли в ярких красках, как всё будет происходить, аж дух захватывало! И до наступления самого торжества много раз проживали его. А потом при каждом воспоминании как становилось тепло и радостно на душе! Помните? Создайте внутри такой праздник по собственному желанию!

...Утро! Внутри лёгкость и радость оттого, что наступил новый день, открылись новые возможности сделать много хорошего для себя и окружающих. На первых порах Вам придётся приложить колоссальные усилия к тому, чтобы играть роль счастливого и здорового человека. Выработайте привычку быть счастливым и здоровым. С каждым днём Вам всё меньше и меньше придётся заставлять себя, потому что постепенно эта роль станет Вашей сутью. Что тренируется, то и развивается».

Хочешь быть здоровым, дорогой коллега? Тогда улыбнись! Здоровье начинается с позитивного взгляда на мир. **НО**