**Слайд 1**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОВЕТ**

**«Культура коммуникативного педагогического общения»**

**Слайд 2**

**Цель:**повышение культурологического уровня педагогического коллектива и формирование организационной культуры детского дом.

**Слайд 3**

**Задачи:**

1. Повышение сплоченности педагогического коллектива.
2. Снятие межличностных барьеров и создание атмосферы единства в коллективе.
3. Выработка навыков сотрудничества членов педагогического коллектива.
4. Сформировать мотивацию педколлектива на создание комфортной среды в коллективе

Я сегодня хотела бы начать с эпиграфа:

**Слайд 4**

*Без общительности, коммуникабельности невозможно такое основополагающее качество, как умение строить отношения с людьми*. Н.Н.Вересов

Сегодня уважаемые коллеги, мы поговорим с вами о психологическом климате в коллективе, о культуре коммуникативного педагогического общения а так же о важности сплочённости коллектива.

**Психологический климат** – это, как Вы знаете, межличностные отношения, типичные для трудового коллектива, которые определяют его основное настроение.

В одном климате растение может расцвести, в другом — зачахнуть. То же самое можно сказать и о психологическом климате педагогического коллектива в организации образования: в одних условиях педагоги чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть коллектив, проводят в нем меньше времени, их личностный рост замедляется, в других — коллектив функционирует оптимально и его члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал.

Важнейшим условием развития коллектива, его устойчивости, жизнеспособности является создание условий для активной деятельности участников педагогического процесса. Практически от того, насколько дружелюбна, основана на взаимном уважении и сдержанности сложившаяся атмосфера, каков психологический климат в коллективе, насколько предсказуема и уважительна позиция и поступки руководства и коллег – от всего этого зависит время успешной жизни коллектива, его поступательное движение к поставленным целям. Климат в организации образования оказывает мощное влияние на успехи и неуспехи каждого педагога, и, безусловно, влияет на сегодняшнюю жизнь и завтрашние взгляды и деятельность воспитанников. Если не урегулировать психологический климат в коллективе, то с большим трудом решаются все остальные вопросы.

Строительство психологического климата – это важнейшее дело не только администрации, но и каждого члена коллектива. Поскольку, коллектив не является чем-то абстрактным и безликим, он состоит из личностей, и жизнедеятельность коллектива по существу выражается в том, что один человек оказывает влияние на другого, это влияние оценивается другими людьми, делающими для себя выводы о том, как поступать, как вести себя в обществе. [[1]](#footnote-1)

Социально – психологический климат обычно определяется как психологический настрой в коллективе или как устойчивый эмоциональный настрой – в нём соединяются настроения членов коллектива, их переживания, волнения, отношения друг к другу и окружающим событиям.

Климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности. Если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело. Если в коллективе каждый защищён, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение.

Каждый член коллектива с благоприятным климатом уверен в себе, поскольку чувствует себя принятым, знает свои достоинства, свободен в выражении собственного мнения.[[2]](#footnote-2)

Проблема формирования благоприятного психологического климата актуальна для нашего коллектива, поэтому предлагаю начать педсовет.

**Игра «Cекретная сказка»**

**Цель:** Создание атмосферы единства, повышение позитивного настроя.

**Ход упражнения:** Объекту розыгрыша говорят, что сейчас все в коллективе загадают одну известную сказку. Он же должен будет ее угадать, задавая вопросы

по сюжету сказки. Отвечает весь коллектив хором (а не по одиночке). Разрешены лишь ответы «Да», «Нет», «Неважно». Разыгрываемому условия игры кажутся простыми, и он удаляется. Коллектив делает вид, что задумывает сказку, а на самом деле договаривается о розыгрыше.

На самом деле сказка никакая не задумывается. А коллективный (хором – обязательно) ответ строится по следующему принципу. Если вопрос разыгрываемого заканчивается на ГЛАСНУЮ букву (например, «В этой сказке была царевна?»), то все хором говорят «ДА!». Если вопрос заканчивается на СОГЛАСНУЮ букву (например, «А в этой сказке Волк был?»), все хором кричат «НЕТ!». Если вопрос заканчивается на «Ь» или «Й» (например, «А Баба-Яга в этой сказке есть?»), то все хором отвечают «НЕВАЖНО!».

Важное условие – отвечать хором синхронно. Любые другие комментарии кроме этих трех фраз запрещены. Объект розыгрыша возвращается в компанию, и начинается «отгадывание» сказки. Разыгрываемый очень быстро понимает, что сказка какая-то, мягко говоря, ненормальная. Но уверенные ответы хором, заставляют верить в реальность задуманной сказки. Через 15 минут розыгрыш можно закончить.

**Обсуждение:** Какие ощущения и эмоции испытывали при выполнении задания?

**Упражнение "Коллега - образ"**

*(заранее выдаются участникам педсовета листочки с написанным ФИО педагога)*

Какое определение из предложенных здесь могло бы подойти для характеристики личности педагога, ФИО которого написано на листочки (отметьте несколько качеств):

         тревожный - спокойный   
         разбросанный - целеустремленный  
         замкнутый - общительный  
         легкомысленный - серьезный  
         возбудимый - уравновешенный  
         уступчивый - принципиальный  
         "выскочка" - скромный  
         вспыльчивый - сдержанный  
         лицемерный - искренний  
         пессимист - оптимист  
         безвольный - волевой  
         глупый - умный  
         агрессивный - миролюбивый  
         ранимый - невозмутимый  
         грубоватый - тактичный  
         ленивый - трудолюбивый  
         черствый - отзывчивый  
         злой - добрый  
         пассивный - активный  
         самовлюбленный – самокритичный

Если рассматривать культуру общения как основу организационного пространства педагога, то можно разделить ее на две категории:

1. Организационная культура.
2. Педагогическая культура.

**Организационная культура** – система исторически сложившихся общих традиций, ценностей, символов, убеждений. Формальных и неформальных правил поведения и общения администрации и персонала, их взаимодействие друг с другом и с окружающими, выдержавших испытание временем. (В.Р.Веснин)

**Основные функции организационной культуры** - формирование имиджа учреждения, выражение чувства общности всех членов коллектива, усиление вовлеченности в дела учреждения. Организационная культура также складывается из системы взаимоотношений между членами коллектива, их культуры общения. Успешное разрешение конфликтов зависит от общей психологической грамотности и уровня педагогической культуры педагога.

Основными моральными нормами, на которых основываются взаимоотношения, являются: уважение достоинства каждого из окружающих людей, доверие и внимательное отношение к их внутреннему миру, душевная чуткость и доброжелательность.

Общение в педагогическом коллективе должно складываться исходя из особенностей нашей профессиональной деятельности. Каждый педагог – это сложившаяся самодостаточная личность и если каждый оценивает себя именно с этой позиции, тогда странным было бы не воспринимать своих коллег с этой же позиции.

Культура общения между взрослыми особенно важна, так как она служит образцом социального поведения для воспитанников. А значит, моделирование и контролирование своего поведения и культуры общения с коллегами является важным звеном в реализации воспитательных задач нашего учреждения. Уважение к коллегам, умение слушать и сочувствовать – фундамент организационной культуры.

Давайте каждый себя проверит общительный и конфликтный ли он человек.

*(Каждому педагогу выдаются 2 теста)*

**Тест «Общение. Легки ли вы в общении». – 3 мин**

**Тест «Конфликтный ли вы человек».-3мин**

*Зачитываются результаты*

Часто мы бываем не согласны с услышанным мнением или замечанием, однако не стоит доводить это до состояния конфликтности, т.к. в конечном итоге это отражается на нашем внутреннем состоянии и не позволяет адекватно воспринимать ситуацию и переносится на воспитанников. Неуважительное отношение к коллеге, неуместные замечания, резкое реагирование на его слова при воспитанниках ни делает чести вам как педагогу. Вы тем самым ставите под сомнение авторитет вашего коллеги перед воспитанниками. Обсуждение с воспитанниками достоинств или недостатков того или иного педагога вообще непозволительно, необходимо в корне пресекать какое либо обсуждение с воспитанниками. Общение в коллективе наверное стоит строить опираясь на то, что все мы делаем одно общее дело, а значит должны помогать друг другу. Понимать друг друга и по возможности избегать конфликтности.

Основное понятие культуры педагогического общения сводится к общению между педагогом и ребенком.

**Игра «Двое с одним мелком»**

**Цель:** Развитие сотрудничества, налаживание психологического климата в группе.

**Ход упражнения:** Вы уже разбиты на пары, сядьте за стол рядом с партнёром. Теперь вы одна команда, которая должна нарисовать картину. Вам даётся один только карандаш. Вы должны по очереди рисовать одну картину, передавая, друг другу карандаш. В этой игре есть такое правило – нельзя разговаривать во время рисования. На рисунок вам отводится 5 минут.

**Обсуждение:**

* Что ты нарисовал, работая в паре?
* Сложно ли вам было рисовать молча?
* Пришел ли ты к единому мнению со своим партнером?
* Трудно ли тебе было оттого, что изображение постоянно менялось?

**Слайд 5**

Даже опытные педагоги часто сталкиваются с проблемой общения с детьми или группой. А.С.Макаренко писал: «Для меня в моей практике, такие пустяки стали решающими: как стоять, как сидеть, как подняться со стула из-за стола, как повысить голос, как улыбнуться, как посмотреть. Нас этому никто не учил, а этому можно и нужно учить, и в этом есть и должно быть большое мастерство». В педагогическом взаимодействии с детьми нет мелочей – работает все взгляд, движение глаз, жест и т.п. Потому что мы не просто общаемся, а общаемся профессионально.

**Общение с детьми –** это постоянное творчество. Сколько микропедагогических ситуаций возникаетв группе– противоречий, конфликтов, проблем, требующих своего непременного решения именно в организации общения с детьми. Сейчас, сию минуту. Вот почему педагогическое общение – это творчество.

В основе построения правильного общения с воспитанниками лежат психологические особенности детей и окружающих нас людей.

**Коммуникативные барьеры могут возникать**, если у общающихся сторон разные репрезентативные системы. Выделяют визуальную, аудиальную и кинестетическую репрезентативные системы. Рекомендуется в группе проводить диагностику репрезентативной системы, можно с помощью простого задания.

**Упражнение «Осенний лес» (под музыку)**

-Закройте глаза и представьте осенний лес. Откройте глаза и опишите свои представления. А мы с вами просмотрим ролик **«Осеннний лес» 2 мин.** Когда будете смотреть ролик прислушайтесь к своим ощущениям.

*(Спросить педагогов, что представили)*

Все люди делятся на 4 психотипа по восприятию информации

Если в ответе «увидели желтую листву и т.п.» то вы визуалист, «услышал шуршание опавших листьев» - аудиалист, «я ощущаю дуновение ветра, чувствую прохладу» - кинестетик.

*(Зачитывается описание психотипов и выводится на экран)*

**Психотип кинестетик, что это и как с этим жить?**

Ощущения от внешнего мира поступают к человеку по-разному. Кто-то лучше воспринимает информацию на слух, кто-то предпочитает зрительные образы, а кто-то любит всё узнавать самостоятельно: через прикосновения, переживая впечатления физическими, пропуская их через собственное тело. Последние, как раз, и есть кинестетики — люди, воспринимающие реальность через ощущения.

Кинестетика выдаёт среди людей прочих типов очень многое — он всегда предпочтёт прикоснуться, если это возможно, он будет вечно что-то теребить и пробовать, долго смаковать блюдо в ресторане, ощупывать кору дерева и собирать в букет листья в парке.

В бытовом общении кинестетика можно выделить по нескольким признакам: Он может не смотреть в газа партнёру во время разговора, но зато будет пытаться любым способом уменьшить дистанцию и прикоснуться к Вам. Нет, это не оттого, что он спешит, ему стыдно или неинтересно, он может быть очень увлечён беседой всей душой! И сближение с прикосновениями — это отнюдь не домогательство или физическая симпатия, просто так он будет участвовать в беседе на полную.

Большинство кинестетиков — люди действия. Человек-кинестетик не понимает, отчего все так долго думают и обсуждают, что да как — ведь уже можно что-то делать! Пусть неверно, пусть потом придётся переделывать — но кинестетик сделает своё. Кинестетик хорошо ощущает своё тело и руководит им — поэтому из людей этого типа восприятия получаются самые лучшие танцоры и спортсмены, массажисты и дегустаторы.

Кинестетики любят удобство и комфорт — при чём отнюдь не в качестве синонима к порядку. У них в квартире может быть полный кавардак, да и сами они отнюдь не аккуратисты — могут годами носить один и тот же старый выцветший свитер, прикосновение которого телу приятно. Да и в квартире, где всё беспорядочно, но под рукой, они себя чувствуют гораздо уютнее.

Если Вы видите, что человек явно склонен доверять собственным чувственным впечатлениям, то просто отметьте себе, что к нему необходимо особое отношение — к этому придётся привыкнуть, если Вам дороги отношения с человеком. Не следует ругать его за беспорядок и надкушенные кекс с кофе, стоящие на рабочем месте — для него это дополнительные ощущения. Не лишайте кинестетика рукопожатий и объятий при встрече, похлопываний по плечу, прогулок под руку. Он это высоко оценит и будет относиться к Вам с особой доброжелательностью. Большинство конфликтов между людьми происходят из-за взаимного непонимания между психотипами. Так вот тип кинестетик достаточно непрост в обращении и большинству представителей других типов бывает трудно с ним ладить. Но попробовать, проявив терпение и толерантность — вполне можно.

Почти все кинестетики не любят перемен, очень стабильны, обожают вкусно поесть — это тоже нужно учитывать их близким и друзьям.

**Психотип визуал, видеть жизнь во всём цвете**

Большинство людей в восприятии внешнего мира полагаются на глаза — около 88 % информации получает человек с помощью зрения. Не удивительно поэтому, что тип визуал изо всех психотипов — самый распространённый. Если человек привык воспринимать эстетические образы окружающего мира, любой беспорядок, грязь и нарушение пропорций невероятно его смущают, огорчают и даже приводят в уныние, то перед Вами типичнейший визуал. Сама по себе любовь ко всему красивому — прекрасное качество, которое хочется привить большинству людей. Красота и гармония внешних образов столетиями толкали людей на путь совершенствования. Всё это — визуалы. Но есть у этого типа и негативные черты. Часто маниакальная любовь к чистоте, готовность терпеть дискомфорт от красивой неудобной одежды и обуви и требование того же от других, жертвование комфортом и удобством ради эстетики просто-так и приводят в бешенство окружение визуала. А это уже корень конфликта, которого можно было бы избежать, зная особенности предпочтений таких людей и имея хоть немного терпения.

Людям данного психотипа присущ ряд особенных черт. Любовь к чистоте и порядку. Догадайтесь, чей офисный стол будет убран чище всего, на чьей полке в шкафу даже носки будут лежать «по струнке»? Конечно же, визуал приложит массу нужных и ненужных усилий, чтобы всё выглядело идеально. Не злитесь на него за этот аккуратизм и не раздражайтесь, если он того же требует от Вас: лучше попросите его помочь. Тогда все будут довольны результатом.

Большинство визуалов имеют довольно чёткую дикцию, хорошо владеют голосом, у них поставлена речь. Они легко знакомятся, включатся в любой разговор, на лету схватят тему беседы — и тут же её забудут. поэтому если хотите, чтобы визуал что-то запомнил — не мешайте ему записывать даже прямо во время беседы. Самый тупой карандаш всегда лучше самой острой памяти — а у визуалов она плохо работает без образного, записанного на бумаге подкрепления.

Настоящего визуала легко опознать по одежде: она всегда аккуратная, хорошо отглажена. Да и чувство красоты и стиля у визуала присутствует — он всегда одевается хорошо и со вкусом. Но о комфорте в одежде речь при этом не идёт. Женщина-визуал без лишних сомнений наденет каблуки, если будет знать, что так она выглядит привлекательней — пусть даже она промучается в них весь день и к вечеру смертельно устанет. Утянутый до невозможности корсет на вечеринку, в котором трудно есть, пить и даже дышать? Пожалуйста! Красивого цвета нейлоновая рубашка, в которой тело не дышит и которую сложно проносить даже полчаса? Тоже да! Пусть в ущерб комфорту, но зато с радостью от получившегося образа. А они у визуалов и вправду всегда выходят продуманные и яркие.

Как общаться с человеком, который во всём полагается на зрение и часто забывает поинтересоваться содержимым? Во-первых, необходимо осознать эти его особенности и смириться с ними. Да, типы восприятия могут меняться — но происходит это не вдруг, а в течении долгих лет и лишь под влиянием сильных факторов, в том числе стрессовых. Вряд ли Вам захочется подвергать такому близкого человека, друга или знакомого — лучше просто научиться пользоваться теми его особенностями, что уже есть, и прийти к взаимовыгодному сотрудничеству.

Не можете сойтись во мнениях, какой фильм посмотреть с другом-визуалом? Вы любите хорошие песни, а он — красивые костюмы и качественную картинку? Отправьтесь на мюзикл, но не идите на конфликт! Как видим, возможностей избежать ссор и непониманий — масса, нужно просто привыкнуть к мысли, что все люди разные, и то, что логично для Вас, может показаться неприемлемым для другого. Наблюдательность и способность при необходимости уступать — вот ключ к взаимному пониманию и уважению.

**Аудиал и его особенности, как вести себя с человеком аудиалом**

Учеными доказано, что все люди делятся на несколько типов по способу восприятия окружающей действительности: аудиалов, визуалов, кинестетиков. Рассмотрим особенности людей, для которых основной способ получения информации об окружающем мире – это слух, т.е. аудиалов.

Тип восприятия аудиал – довольно редкий тип людей. Только около 5-7% людей в мире воспринимают информацию на слух. Человек-аудиал во время разговора всегда внимательно слушает собеседника, хоть иногда кажется, что он потерял нить разговора, отвернувшись или закрыв глаза. На самом деле с закрытыми глазами аудиал еще лучше усваивает информацию.

У людей этого типа часто возникают проблемы с запоминанием лиц людей, маршрута движения. Зато он легко запоминает голос человека, мелодии, номер телефона, произнесенный вслух. Они и человека в целом, его характер, определяют и запоминают по голосу. Чтобы выполнить работу, аудиалу нужна полная тишина. Работать под музыку ему не под силу. Для проживания аудиалы выбирают тихие районы или звуконепроницаемые материалы, в салоне машины также важным качеством является тишина. Бытовую технику, элементы декора аудиал тоже выбирает, ориентируясь на их звуковые характеристики.

Аудиалы могут быть коллекционерами, причем для них важна не художественная или материальная ценность коллекции, а история каждого отдельного предмета или экспоната. Эти истории они могут рассказывать взахлеб, производя впечатление эрудированного в этих вопросах человека.

Люди делятся на разные типы по восприятию, темпераменту, личности. Чтобы узнать, к какому типу восприятия принадлежит тот или иной человек, стоит попросить рассказать его что-то на свободную тему. Например, попросить описать его квартиру или работу. При этом важно учитывать, как человек отвечает. Если в рассказе он упоминает, что «там так тихо, слышно, как птички поют», «полы скрипят», «за окном ремонт дороги не прекращается – сверлят что-то и днем, и ночью», не сомневайтесь, что перед вами настоящий аудиал.

Характерные для речи аудиала слова связаны с тем, что можно воспринять на слух: говорить, голос, бесшумный, отвечать, петь, звучать, мелодичный, слышать и т.д. У аудиалов, при общении, взгляд чаще всего направлен по средней линии, вправо или влево. Аудиал лучше запоминает то, о чем говорил, чем то, что читал, видел на фотографиях и видео, вывел логически и т.д. Аудиалы часто спокойны, ссоры и конфликты сами никогда не начинают, стараются не поднимать крика и не повышать голос.

Чтобы общение с аудиалом приносило удовольствие обоим участникам, важно придерживаться следующих правил: Чаще употребляйте в своей речи слова-ключи, которые для аудиала связаны со слухом и речью: «Слышишь?», «Скажи», «Говори», «Спрашивай», «Послушай» и т.д. При общении с аудиалом старайтесь и сами обращать внимание на окружающие звуки. Если вы будете делиться своими ощущениями с собеседником, это внушит ему доверие к вам. Но здесь важна искренность: не нужно сравнивать раздражающий звук работающей техники за окном с пением птиц в летнем лесу. Не пытайтесь поразить аудиала внешним видом и не ждите мгновенной ответной реакции. Он, возможно, отметит вашу шикарную внешность, но вслух ничего не скажет и комплиментов не сделает. Не потому что он скуп на комплименты, просто для него не это важно. Старайтесь говорить как можно больше приятных и красивых, возможно, необычных и редко употребляемых слов. Причем важно не просто произносить красивые речи, но и делать это красивым приятным голосом. А если вы еще и хорошо поете, готовьтесь к тому, что собеседник с вами вообще не захочет расставаться.

Другой вариант определения системы – дистанция общения. Визуалист держится подальше, т.к. ему необходимо видеть собеседника с головы до ног, аудиалист – на расстоянии вытянутой руки, кинестетик – близко к собеседнику, старается прикоснуться.

Знания этих психологических аспектов помогут в построении успешного общения, как с коллегами так и воспитанниками.

Только высокая культура диалога страхует от опасности превратить его в ссору.

**Игровое упражнение «Чудесный ковер»**

**Цель:** Сплочение коллектива, развитие чувства единения.

**Ход упражнения:** Ведущий включает спокойную музыку и просит членов команды встать в круг. Берет моток ниток и занимает свое место в кругу. Просит членов команды сделать медленные вдох и выдох. Далее, рассказывает такую историю.

«Дорогие друзья! Припомните, пожалуйста, все наикрасивейшие, наипрекраснейшие, сотканные вручную ковры... От них веет особым теплом и очарованием. В чем секрет ковров ручной работы? В древности искусство тканья ковров считалось чуть ли не магией. Мастерица как будто держала в руках нить судьбы, соединяла ее с другими судьбами в причудливые орнаменты. Действительно, когда судьбы переплетаются красиво, получается чудесный рисунок. Когда мы строим друг с другом красивые взаимоотношения, наш общий рисунок получается гармоничным... В древности к процессу тканья ковра не допускали мастериц злых, сварливых, суетливых. Считалось, что только с добрыми намерениями и сердцем можно создать настоящий ковер...

Вы видите у меня в руках моток ниток. Если нить намотать на палец, наши пальцы смогут удерживать нити в натяжении, как катушки. Таким образом, мы можем соткать общий ковер. Намотав нить на палец, мы будем передавать моток другому.

Но чтобы ковер действительно получился чудесным, есть один секрет: передавая моток другому, нужно сказать ему доброе слово. Это может быть комплимент, доброе пожелание, выражение добрых чувств. Передавать моток можно как угодно – и тем, кто стоит напротив, и тем, кто рядом, и тем, кто стоит через несколько человек. Можно говорить добрые слова всем ткачам, тогда моток будет пущей по кругу; каждый намотает нить себе на палец, и моток вернется обратно. Постепенно все наши пальцы окажутся занятыми, а ковер сотканным».

– Позвольте, я начну, – продолжает ведущий, наматывая на палец конец нити. – Я восхищаюсь вашей открытостью и готовностью сотрудничать друг с другом. Я прошу пустить моток по кругу, чтобы каждый намотал нить себе на палец.

Когда моток вновь вернется к ведущему, можно продолжать.

– Нить вновь вернулась ко мне, а у нашего ковра появилась форма, – говорит ведущий, наматывая нить на другой палец. – Я хочу передать моток вам, Мария (имя члена коллектива)! Ваша улыбка озарила солнечным светом сегодняшнее хмурое утро.

Ведущий передает моток адресату комплимента. Если он находится далеко, другие члены команды помогают ведущему. Далее, член команды, которому был передан моток и доброе слово, наматывает нить себе на палец и передает моток другому, говоря тому добрые слова. Постепенно между всеми членами команды образуются нити. Игра может продолжаться довольно долго: либо пока нитки не закончатся, либо пока все не устанут. Здесь ведущему важно поймать настроение команды, ибо «все хорошо в меру».

– Посмотрите, говорит ведущий, когда ковер станет достаточно прочным, – какой красивый ковер у нас получился! Похоже, что и почти все наши пальцы задействованы в поддержании его формы? Попробуйте, пошевелите пальцами! Чувствуете, какой резонанс это вызывает?

– Мы уже с вами говорили о том, что между нами протянуты невидимые нити, теперь мы видим, что они образуют интересные рисунки. Видите, достаточно нам пошевелить пальцами, как мы можем быть услышанными. Мудрецы называют это ЧУТКОСТЬЮ. Давайте сохраним это ощущение.

– Итак, наш ковер соткан. Теперь мы аккуратно опустим его вниз, на пол и снимем с пальцев.

– Теперь, когда ковер лежит на полу, если хотите, можно снять обувь и по очереди пройти по нему.

– Чудесный ковер, сотканный нами сегодня, символизирует добрые отношения между нами. Давайте скатаем его в клубок. Пусть этот ковер, свернутый в клубок, станет нашим талисманом.

Педагог, обладающий высоким уровнем коммуникативной толерантности, достаточно уравновешен, терпим и совместим с очень разными людьми. Благодаря этим достоинствам создается психологически комфортная обстановка совместной деятельности в педагогическом процессе. Педагог должен стремиться, безусловно, принимать ребенка со всеми его недостатками, промахами, бедами.

Развитию коммуникативной толерантности и формированию позитивного имиджа педагога способствует знание и выполнение **«заповедей общения»** (А.Б.Добрович):

**Слайд 6**

1. Отношения с людьми - главное в любой деятельности, а тем более в педагогической. Думайте над своими взаимоотношениями с окружающими людьми, стройте их на взаимопонимании и доверии.
2. Общаясь с человеком, никогда не зацикливайтесь на достижении ваших конкретных целей и задач. Будучипедагогом, не превращайтесь в чиновника, для которого план занятия – главное. Не забывайте, что ребенок, его интересы, стремления, его настоящее и будущее – смысл вашей работы.

**Слайд 7**

1. Учитесь видеть в каждом человеке, ребенке то, что выгодно отличает его от других, ту «изюминку», которая делает его уникальным, неповторимым.
2. Придя к человеку, оставьте свои проблемы, амбиции, сложившиеся стереотипы. Говоря с человеком, общайтесь с ним, а не с его официальным статусом, своим представлением о нем. Потребность в равенстве присуща всем, а тем более детям.
3. Учитесь видеть себя как бы со стороны, глазами других людей, анализируйте, как вы вели себя во время общения с ними, стремитесь поставить себя на место того человека, с которым общаетесь.

**Слайд 8**

1. Чаще улыбайтесь людям. Улыбка располагает к вам окружающих, создает благоприятный эмоциональный настрой, вызывает у других стремление общаться с вами.
2. Развивайте свой внутренний духовный мир, ваши таланты и способности. Помните, что творческая, духовно богатая личность всегда привлекает других людей, особенно когда все это сопрягается с чуткостью, способностью понимать окружающих.

В подведение итогов педсовета хотелось бы привести слова А.С. Макаренко, который говорил: «Коллектив учителей и коллектив учеников – это не два коллектива, а один коллектив и, кроме того, коллектив педагогический». Коллектив называют «самым могущественным оружием, известным человеку». Он потенциально является могущественным стимулом, фактором поддержки и вдохновения. На сегодняшнем занятии мы попытались понять, что же такое психологический климат в коллективе и как сделать его благоприятным. Каковы ваши впечатления от проведенной работы?

И закончить сегодняшний педсовет я бы хотела таким стихотвореньем:

**Слайд 9**

Как трудно, порою, даётся общение,

Все право имеют на личную странность.

И, если, привычно расходятся мнения,

- на сцену должна выходить ТОЛЕРАНТНОСТЬ.

Она дополняет собой понимание,

Ведёт к расширению границ обозримости.

Душевным теплом наполняет сознание.

Нам просто, порой, не хватает терпимости.

Я вам желаю толерантности, доброты и творческих успехов в работе.

**Решение:**

1. Педагогу – психологу провести психологический семинар по выявлению проблемных зон коллектива.

2. Внедрять в коммуникативную сферу коллектива технологию делового общения.

3. Организовать и провести цикл обучающих семинаров практической направленности с целью повышения психолого-педагогической компетентности педагогов

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)