Тема: **Взаимодействие социальных институтов в управлении педагогическим процессом**

**Содержание**

Введение

1. Школа как организующий центр совместной деятельности школы, семьи и общественности
2. Педагогический коллектив школы

2.1 Особенности педагогического коллектива

2.2 Организационное строение (структура) педагогического коллектива

2.3 Конфликты в педагогическом коллективе

3. Семья как специфическая педагогическая система. Особенности развития современной семьи

4. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей школьника

5. Формы и методы работы учителя, классного руководителя с родителями учащихся

Заключение

Литература

**Введение**

От того, как сложатся отношения педагогов и родителей, зависит очень многое в судьбе школьника и в деятельности педагогического коллектива. «Взаимодействие с родителями - совершенно особый вид педагогической деятельности, требующий специальных психологических знаний, такта, терпимости.

Сегодня детей приводят в школу современные родители с новой психологией. Они почувствовали свои права и часто даже пытаются руководить учителями, навязывая им собственные позиции и мнения. Изменилась и внутренняя позиция педагогов. Они уже не считают возможным так однозначно, как было раньше, предъявлять требования родителям от лица общества. К тому же не будем забывать о бедственном положении учителя. Эмоционально напряженная ежедневная работа, требующая высокой квалификации, и низкая оплата, полное отсутствие социального престижа. Все это, естественно, не повышает авторитет у родителей.

И родители, и педагоги каждый по-своему участвуют в воспитании. У каждого есть свои преимущества в видении ребенка и способах воздействия на него. Педагог имеет возможность наблюдать его в общении с товарищами, учителями, в процессе учения, т.е. в тех ситуациях, которые большей частью недоступны наблюдению родителей, поэтому они, очевидно, и не имеют полного знания о развитии своего чада. Но учитель не знает о жизни ребенка в семье, не видит его в общении с близкими и с самим собой, и у него также нет целостной картины развития. Учителя и родители как партнеры в воспитании дополняют друг друга. Их союз на благо ребенка дает возможность выявить сильные стороны каждого и скорректировать свои ошибки.

**1. Школа как организующий центр совместной деятельности школы, семьи и общественности**

Одним из важнейших направлений деятельности школы как организующего центра воспитания является объединение усилий школы, семьи и общественности. В этой работе есть своя специфика, проявляющаяся в содержании, методах и формах деятельности. Специфика этой деятельности обусловлена следующими факторами:

1. Знанием объективных закономерностей педагогического процесса;
2. Четким представлением социальных функций школы в современных условиях;
3. Пониманием особенностей и тенденций развития современной семьи;
4. Практической подготовленностью учителя к работе с родителями, общественностью по воспитанию подрастающего поколения.

Школа является важнейшим социальным институтом, прямо и непосредственно осуществляющим воспитание детей и педагогическое управление семейным воспитанием. Единство воспитательной деятельности школы, семьи и общественности создается целенаправленной систематической работой школы, отвечающей современным требованиям, предъявляемым к образовательному учреждению, - научная обоснованность, творческий поиск, ответственность и заинтересованность в результатах семейного воспитания, целенаправленность и систематичность формирования педагогической культуры родителей.

Школа как образовательное учреждение выполняет основную часть воспитательной работы: на нее возлагаются основные задачи формирования гармоничной личности. Это не умаляет роли семьи, а доказывает необходимость согласования действий семьи и школы. Ведущая роль в этом единстве принадлежит именно школе. Школа расширяет и развивает воспитательные возможности семьи, осуществляя педагогическое просвещение, контролирует и направляет семейное воспитание, организует и направляет деятельность общественных и внешкольных организаций на активное участие, помощь семье и школе, координирует их действия.

Система работы руководства школы, классного руководителя с семьей складывается годами путем отбора самых рациональных форм и методов и должна отвечать ряду требований, таких как:

• целенаправленность деятельности всего педагогического коллектива. Нет работы с родителями вообще, а есть конкретные, насущные педагогические проблемы, ради решения которых проводятся родительские собрания, читаются лекции, осуществляется индивидуальный подход к родителям, к семье;

• повышение профессиональной квалификации, педагогической культуры учителей. Формы могут быть самыми разнообразными: работа секции классных руководителей; работа постоянного педагогического семинара "Семейная педагогика" или "Совершенствование семейного воспитания" и др.; учет особенностей микрорайона, села, выявление неформальных подростковых групп по месту жительства, учет неблагополучных семей и выявление педагогической запущенности детей; использование передового педагогического опыта, обобщение положительного опыта семейного воспитания; педагогический анализ работы, проводимой с родителями;

• выработка единых требований педколлектива к работе классного руководителя и учителя с родителями. Требования должны быть обоснованными, правомерными, предъявляться в тактичной форме.

• формирование действенной общественной родительской организации.

**2. Педагогический коллектив школы**

**2.1 Особенности педагогического коллектива**

Разработка проблемы целей воспитания, формирования детского коллектива в отечественной педагогической науке инициировала поиск оптимальной модели педагогического коллектива, его саморазвития и самодвижения.

В. А. Сухомлинский отмечал, что педагогический коллектив каждой конкретной школы имеет свои особенности. Обмен опытом должен приводить не к копированию работы той или иной школы, а к оценке идей и концепций ее деятельности.

Педагогический коллектив учителей является частью общественного коллектива, куда входит составной частью ученический коллектив. При всем соответствии признакам любого коллектива педагогический коллектив школы в то же время имеет и свои специфические особенности.

Главная отличительная особенность педагогического коллектива состоит в специфике профессиональной деятельности, а именно в обучении и воспитании подрастающего поколения. Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества. Педагогические, воспитательные по своей сути, коллективы учебных заведений дают учащимся первоначальное представление о коллективе взрослых, о системе взаимоотношений в нем, о совместной деятельности. Данное обстоятельство стимулирует педагогический коллектив к самоорганизации, постоянному самосовершенствованию.

Педагогическая деятельность коллектива учителей протекает в тесном взаимодействии с коллективом школьников. Решение педагогических задач зависит от того, в какой степени и как используется воспитательный потенциал ученического коллектива.

В категориях науки управления и системного подхода педагогический коллектив является управляющей системой, а ученический коллектив - управляемой. Субъект – субъектные отношения, складывающиеся в общешкольном коллективе, наиболее полно характеризуют современное состояние школы как воспитательной системы.

Раскрывая главную особенность педагогического коллектива, необходимо отметить полифункциональность учительской профессии. Современный учитель одновременно выполняет функции учителя-предметника, классного руководителя, руководителя кружка или студии, общественного деятеля. Решая свои профессиональные задачи, педагогический коллектив выходит за пределы школы. Педагогизация окружающей социальной среды - формирование педагогической культуры родителей и общества в целом - становится неотъемлемой функцией педагогического коллектива. Для многих учителей характерна активная реализация исследовательской функции в педагогической деятельности. Учитель – исследователь сегодня – это педагог, способный выйти за пределы нормативной деятельности, тонко улавливающий преимущества и недостатки педагогических нововведений, способный сам осваивать, создавать и внедрять новые ценности и технологии.

Другая особенность педагогического коллектива состоит в его высокой степени самоуправляемости. Основные принципиальные вопросы жизни и деятельности педагогического коллектива являются предметом обсуждения на различных уровнях управления. Подтверждение этому - деятельность совета школы, педагогического совета, методических комиссий, общественных организаций. Делегирование полномочий по вертикали рядовым учителям создает необходимые предпосылки для формирования положительного общественного мнения в коллективе, развития самостоятельности и инициативы. Как правило, функциональные обязанности членов педагогического коллектива, его руководителей четко определены, должностные инструкции обязательны для выполнения, отработаны формы контроля и самоконтроля.

Одной из особенностей деятельности педагогического коллектива является коллективный характер труда и коллективная ответственность за результаты педагогической деятельности. Индивидуальные усилия отдельных учителей, особенно на средней и старшей ступенях обучения, не принесут желаемых успехов, если они не согласованы с действиями других педагогов, если нет единства действий, требований в организации режима дня школы, в оценке качества знаний учащихся. Единство учителей может проявляться в ценностных ориентациях, взглядах, убеждениях, но это не означает, однако, однообразия в технологии педагогической деятельности. Такие педагогические ценности, как любовь к ребенку, желание научить его, уважение к личности, педагогическое творчество, оптимизм, общая и профессиональная культура, создают ту базу, на которой основывается единство действий учителей.

К числу особенностей жизнедеятельности педагогического коллектива необходимо отнести также отсутствие временных рамок выполнения тех или иных видов педагогического труда. Это часто является причиной перегрузки учителей, недостатка необходимого свободного времени для профессионального роста, духовного обогащения.

Специфической особенностью педагогического коллектива является его преимущественно женский состав, что не может не влиять на характер взаимоотношений, возникающих в нем. Женские коллективы более эмоциональны, чаще подвержены смене настроений, более конфликтны, чем те педагогические коллективы, в которых в значительной части представлены мужчины. Однако нужно иметь в виду, что женщины по самой своей природе более предрасположены к воспитательной деятельности, более гибки в выборе приемов и способов педагогического воздействия.

Феминизация педагогических коллективов - проблема не новая. Она тем более обострилась в последние годы в связи со значительным оттоком мужской части педагогических коллективов в другие сферы деятельности, в основном по причинам материального характера. Эта проблема школьной жизни актуализируется в последние годы также в связи с заметным увеличением числа семей без отцов. Очевидно, что недостаток мужского представительства в школе должен быть компенсирован за счет привлечения родителей-отцов, членов производственных коллективов к воспитательной работе во внеурочное время.

**2.2 Организационное строение (структура) педагогического коллектива**

В социально-психологическом анализе коллектива выделяют формальную (официальную) и неформальную (неофициальную) организационные структуры. В этом случае под структурой понимаются относительно устойчивые взаимосвязи между членами коллектива.

*Формальная структура коллектива* обусловлена официальным разделением труда, правами и обязанностями его членов. В рамках формальной структуры каждый человек, выполняя те или иные профессиональные функции, взаимодействует с другими членами трудового общества на основе определенных, предписанных ему правил. Учителя, работающие в одном и том же классе, руководствуются образовательными стандартами, программами, расписанием уроков и внеклассных занятий, нормами профессиональной этики. Каждый учитель находится в официальных, деловых отношениях с коллегами, руководителями школы. Отношения между учителями и администрацией школы - директором, завучами – регламентируются должностными инструкциями и распоряжениями.

Нормальное функционирование коллектива, его формальная организационная структура зависят от ряда условий. Результаты коллективного взаимодействия учителей определяются степенью организации совместной деятельности в рамках формальной структуры, координацией функций, наличием различного рода оперативных графиков, системой контрольных мероприятий за ходом и результатами учебно-воспитательного процесса, равномерным распределением общественных обязанностей.

*Неформальная структура коллектива* возникает на основе действительных, а не только предписанных, функций, выполняемых членами конкретного профессионального объединения людей. Неформальная структура коллектива представляет собой сеть реально сложившихся отношений между его членами. Такие отношения возникают на основе симпатий и антипатий, уважения, любви, доверия или недоверия, желания или нежелания сотрудничества и совместного поиска. Такая структура отражает внутреннее, порой скрытое, незримое состояние коллектива.

Молодой учитель, сталкиваясь с трудностями в процессе педагогической деятельности, в соответствии с формальной (официальной) организационной структурой может обратиться за советом к заместителю директора школы по учебной работе, но может обратиться и к другому учителю, которого считает квалифицированным, компетентным специалистом или более объективным, внимательным человеком и др. Неофициальные контакты могут возникать между учителями по разным причинам. В одном случае это могут быть социальные потребности в общении, дружбе, любви; в другом - желание получить профессиональную помощь и поддержку от другого, более опытного человека; в третьем - желание получить новую интересную информацию; в четвертом - это могут быть эгоистические мотивы: желание подчинить себе других людей и др. Результатом проявления неофициальных отношений в коллективе являются такие признаки, как наличие дружеских компаний, неофициальное общественное мнение, появление неформальных лидеров, утверждение новых ценностей, ориентации и установок личности и др.

На развитие организационной структуры коллектива оказывает влияние ряд факторов. Рассмотрим влияние этих факторов с учетом специфики педагогического коллектива.

Это, прежде всего, *характер профессионально-педагогических задач*, решаемых членами учительского коллектива. Целостность педагогического процесса, неразрывная связь обучения и воспитания интегрируют деятельность учителей, классных руководителей, родителей, общественности. Хотя каждый педагог выполняет свои конкретные функции, тем не менее, он согласует свои действия с другими участниками педагогического процесса - учителями, учениками, администрацией школы. Своевременная объективная информация о состоянии дел в школе, в классе укрепляет организационную структуру коллектива, объединяет членов этого коллектива. В психологических исследованиях (А.И.Донцов, Р.Х.Шакуров) доказано, что необходимым условием сплоченности коллектива выступает целевое единство, когда выполнение конкретных, частных задач подчиняется достижению общей цели деятельности.

В значительной мере организационная структура зависит от *социально-демографических и индивидуально-психологических особенностей членов педагогического коллектива.* Хорошей основой для установления тесных деловых межличностных отношений является высокая степень однородности (гомогенности) коллектива по таким признакам, как возраст, образование, уровень квалификации, профессиональные ценности. Такие коллективы отличаются высоким уровнем сплоченности, организованности. Однако, как отмечалось ранее, педагогические коллективы достаточно разнородны по своему составу: в них входят молодые и опытные преподаватели, имеющие разный уровень квалификации, представители разного пола. Все это выступает реальной основой для возникновения неформальных групп различной направленности. Это необходимо учитывать руководителям школы при организации и управлении педагогическим коллективом.

Организационная структура коллектива зависит также и от того, *насколько принадлежность к нему удовлетворяет потребности, интересы его членов.* К числу факторов, определяющих степень удовлетворенности, относятся престиж коллектива, наличие друзей, осознание значимости своего труда в данном коллективе, морально-психологический климат, традиции коллектива.

На характер организационной структуры коллектива определенное влияние оказывает его величина. В психологии доказано, что в небольших коллективах связи между его членами более прочные, устойчивые. По мере увеличения коллектива отношения между его членами приобретают все более официальный характер.

Численность педагогического коллектива определяет характер руководства им. В небольших коллективах педагоги хорошо знают друг друга, отношения между ними отличаются стабильностью, но в таких коллективах ограничены возможности общения, взаимного обогащения. В больших коллективах складывается сложная структура взаимоотношений, они более подвижны, эмоционально-психологических состояний коллектива, отражающих характер взаимоотношений между его членами в процессе совместной деятельности и общения. Исходя из такого понимания социально-психологического климата, можно назвать его основные функции.

*Консолидирующая функция* социально-психологического климата в педагогическом коллективе заключается в сплочении его членов, в объединении коллективных усилий, направленных на решение учебно-воспитательных задач.

*Стимулирующая функция* состоит в создании "эмоциональных потенциалов" коллектива, его жизненной энергии, которая затем реализуется в педагогической деятельности.

*Стабилизирующая функция* обеспечивает устойчивость внутриколлективных отношений, создает необходимые предпосылки для успешного вхождения в коллектив новых педагогов.

*Регулирующая функция* проявляется в утверждении норм взаимоотношений, прогрессивно-этической оценке поведения членов коллектива.

В психологии выделяются основные показатели положительного социально-психологического климата.

К ним относятся:

• удовлетворенность членов коллектива своим пребыванием в коллективе, процессом и результатами труда;

• признание авторитета руководителей, совмещающих признаки формальных и неформальных лидеров;

• мажорное, жизнеутверждающее настроение в коллективе;

• высокая степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении коллективом;

• сплоченность и организованность членов коллектива;

• сознательная дисциплина;

• продуктивность работы;

• отсутствие текучести кадров.

Данные признаки положительного социально-психологического климата вполне применимы к оценке педагогического коллектива.

Социально-психологический климат оказывает положительное или негативное влияние на личность в силу сложившихся в нем норм отношений между людьми. В педагогическом коллективе, где сотрудничество, взаимопомощь, поддержка и уважение являются нормой взаимоотношений, опытный или начинающий учитель испытывают радость от совместного труда, желание находиться в таком окружении. Там же, где царят равнодушие, формализм или давление, член коллектива ощущает эмоциональную подавленность, отчужденность, а может быть, испытывает и стрессовые состояния, что ведет к снижению результатов профессиональной деятельности, к возникновению конфликтных ситуаций, к переходу в другой коллектив.

Выполняя широкий круг профессионально-педагогических обязанностей, каждый учитель испытывает потребность в общественном признании своей личности и своего труда. Положительные оценки стимулируют педагогов, отрицательные - дают основания для пересмотра своих профессиональных позиций и переоценки отношения к окружающим, к своей деятельности.

Механизм влияния социально-психологического климата на личность состоит в подражании - непосредственном заимствовании личностью мыслей, эмоций других людей. Длительная совместная деятельность, симпатии, общность интересов существенно ускоряют процесс позитивного подражания.

Наряду с мотивированным подражанием влияние социально-психологического климата коллектива на личность может осуществляться и на интуитивном уровне восприятия психических состояний других людей. При этом педагог не только понимает и чувствует состояние другого, но и сам способен испытать подобное состояние, найти оптимальное решение в создавшейся ситуации.

Другая сторона взаимного воздействия состоит во влиянии личности на климат коллектива. Оно определяется социально-психологическими свойствами личности, особенностями ее психологических процессов, эмоционально-волевыми качествами. Педагоги, обладающие чувством долга, принципиальностью, ответственным отношением к делу, дисциплинированностью, общительностью, добротой, тактичностью и другими положительными качествами, оказывают сильное влияние на формирование позитивного климата в коллективе. И наоборот, эгоистичные, бестактные, непоследовательные в поведении члены коллектива отрицательно влияют на утверждение положительного климата.

Общий климат в коллективе зависит от личностных интеллектуальных, эмоциональных, волевых черт характера его членов. Познавательная активность, чувство нового, изобретательность отдельных педагогов стимулируют педагогический коллектив к инновационной деятельности, к поиску новых технологий и утверждению истинных ценностей. Руководитель учительского коллектива с сильной волей способен повести за собой остальных. И если интеллект, эмоциональность, воля членов коллектива воплощены в педагогическую деятельность, успех ее обеспечен.

Основными способами воздействия отдельного человека на коллектив и его социально-психологический климат являются убеждение, внушение, личный пример.

**Убеждение** направлено на изменение мнений, оценок людей, утверждение норм и правил поведения в соответствии с теми представлениями, которые имеет отдельный конкретный человек - убеждающая личность.

В процессе **внушения** происходит произвольное или непроизвольное воздействие одного человека на другого или коллектив в целом. При помощи внушения в педагогическом коллективе создается настроение, утверждаются идеи, ценности педагогической культуры. Оно может быть прямым и косвенным, произвольным и непроизвольным. При прямом и произвольном внушении цели, содержание, способы педагогической деятельности должны быть безоговорочно приняты. При косвенном и непроизвольном внушении те же цели и содержание принимаются опосредовано, через дополнительную информацию, анализ аналогичных ситуаций и др.

Эффективным способом влияния личности на формирование положительного социально-психологического климата в коллективе является **пример**. Это может быть пример отношения к своему труду, к коллегам, к коллективному мнению, к самому себе.

**2.3 Конфликты в педагогическом коллективе**

К числу факторов, препятствующих формированию положительного психологического климата, относятся конфликты, или "климатические возмущения", в педагогическом коллективе. Социально-психологический конфликт большинством специалистов рассматривается как резкое обострение противоречий, возникающих в сфере непосредственного общения людей. Конфликты, возникающие в педагогических коллективах, по своей природе являются конфликтами межличностными, так как отражают ситуации взаимодействия людей, при которых они или преследуют несовместимые цели деятельности, или по-разному понимают способы и средства их достижения.

Конфликты могут быть следствием различных причин. Причины межличностных конфликтов в педагогическом коллективе в основном связаны с нарушением взаимосвязей, установленных в процессе совместной педагогической деятельности. Это могут быть связи делового характера, возникающие между учителями, руководителями по поводу самой педагогической деятельности. Уровень этих взаимосвязей определяется целями и задачами деятельности, уровнем профессиональной подготовки и компетенции, интересами, склонностями педагогов. Взаимосвязи "ролевого" характера возникают при необходимости соблюдения правил, норм, соответствующих профессиональной этике. Взаимосвязи личного характера устанавливаются между педагогами в процессе совместной деятельности и определяются их индивидуальными особенностями.

В зависимости от названных взаимосвязей выделяются три основные группы конфликтов в педагогическом коллективе.

**Первая группа** - профессиональные конфликты, возникают как реакция на препятствия к достижению целей профессионально-педагогической деятельности, когда нарушаются деловые связи. Такие конфликты являются следствием некомпетентности учителя, непонимания целей деятельности, безынициативности в работе и др.

**Вторая группа** - конфликты ожиданий, возникают в тех случаях, когда поведение педагога не соответствует нормам взаимоотношений, принятым в педагогическом коллективе, когда поведение и деятельность не соответствуют их ожиданиям по отношению друг к другу. Это бестактность по отношению к коллегам и ученикам, нарушение норм профессиональной этики, невыполнение требований коллектива и др. Такие конфликты возникают при нарушении взаимосвязей ролевого характера.

**Третья группа** - конфликты личностной несовместимости, возникают в результате личностных особенностей участников педагогического процесса, особенностей характера и темперамента. Проявление несдержанности, завышенная самооценка и самомнение, эмоциональная неустойчивость, чрезмерная обидчивость лежат в основе конфликтов данной группы.

Логика разрешения конфликтов складывается из такой последовательности действий: предупреждение конфликта; управление конфликтом, если он уже возник; принятие оптимальных решений в конфликтной ситуации; разрешение конфликта. На этапе предупреждения конфликта важно выяснить, почему данный человек поступает именно таким образом. Руководителю педагогического коллектива нельзя оставаться безразличным к намечающемуся конфликту, поэтому он может вывести участников конфликта на открытый контакт, на совместный анализ и обсуждение сложившейся ситуации. На этапе управления конфликтом руководитель проводит индивидуальные беседы, обеспечивает психологическую подготовку каждого участника конфликта к предстоящей встрече, общению.

Если конфликт не удается остановить на начальном этапе, разрабатывается тактика и стратегия его разрешения. Это осуществляют директор школы или его заместители, при необходимости принимается коллективное решение. Оно может быть связано с тем, что конфликтующим членам коллектива создаются такие условия, чтобы они некоторое время не контактировали между собой или эти контакты были ограничены. Конфликты профессиональные, ролевого ожидания устраняются путем изменения условий труда, организации учебно-воспитательного процесса, внесения корректив в режим работы школы и др. Сложнее устраняются конфликты личностной несовместимости. В таких случаях руководители избирают такие пути разрешения конфликтов, при которых конфликтующие стороны вынуждены признать факт существования другой точки зрения, другого подхода, проявления индивидуальных особенностей.

**3. Семья как специфическая педагогическая система. Особенности развития современной семьи**

Социология рассматривает семью как часть целого общественного организма, как клетку общества, как социальный воспитательный коллектив. Все изменения, происходящие в социально-экономической сфере, обязательно находят свое отражение в семье. Но в отличие от других социальных коллективов - производственных, профессиональных, политических, - семья не подвергается прямой перестройке. Процесс морального, психологического обновления семьи более длителен, более противоречив и сложен.

Утверждение новых отношений, новой морали в семье осуществляется более медленными темпами, чем в экономической области. Ведь в преобразовании семьи участвуют кроме основных социально-экономических факторов и другие факторы - биологические, психологические, демографические. Этим можно объяснить причину устойчивости и живучести старого в семейной психологии. Этим, в частности, объясняется и трудность в прогнозировании развития семьи.

Жизнь семьи характеризуется многосторонними отношениями: социально-биологическими, хозяйственно-экономическими, нравственными, психологическими. Каждый этап в развитии семьи связан с утратой одних и возникновением других функций, с изменением масштабов и характера социальной деятельности ее членов. Семья выполняет важные общественно значимые функции по отношению к обществу и по отношению к человеку.

Основными функциями семьи по отношению к обществу являются:

• физическое воспроизводство населения. Для смены поколений необходимо соответствующее число детей в рамках определенного государства;

• воспитательная функция - передача знаний, умений, навыков, норм, ценностей, духовное воспроизводство;

• производственно-хозяйственная. Социологи показали, что для того, чтобы освободить семью от хозяйственных забот (приготовление пищи, стирка, уборка жилища и пр.) потребуется дополнительно 40 - 45 млн человек;

• организация досуга, так как значительная часть времени проводится вне работы, учебы (семейное общение).

Функции семьи по отношению к человеку:

* супружеская функция. Супруги - самые близкие люди, они взаимодополняют друг друга. Отдыхают, получают моральную поддержку;
* родительская функция - семья дает необходимое для гармонии в жизни, для того, чтобы в старости скрасить жизнь родителей;
* организация быта. Известно, что семейный быт - самый комфортный быт в психологическом смысле.

Принимая во внимание функции семьи, их многообразие и взаимосвязь, мы можем выделить некоторые наиболее характерные особенности и тенденции развития современной семьи. Их осознание и учет в деятельности учителей и родителей помогут более эффективно реализовать воспитательные возможности семьи.

Особенности развития современной семьи. К таким особенностям относятся:

• специфика социального уклада в городской и сельской семье. Например, отношения в сельской местности складываются таким образом, что каждый ребенок чувствует себя под строгим контролем односельчан. Чем больше населенный пункт, тем менее такой социальный контроль. Нередки случаи, когда взрослые не знают детей, проживающих не только в одном с ними доме, но и в одном подъезде;

• существует прямая зависимость: чем выше образование родителей, тем более успешно учатся их дети в школе.

• происходящее в обществе расслоение населения по степени материального достатка определяет различия в семейном воспитании детей, характер взаимоотношений между родителями и детьми. Как правило, на детей в семье затрачивается от 25 % до 50 % семейного дохода. В семье с большим материальным доходом при проявлении педагогической слепоты не исключены случаи пресыщения (излишняя ласка, задабривание, закармливание и пр.). Неслучайно из числа пресыщенных с детства вырастают скептики, тунеядцы, искатели острых ощущений;

• идет процесс разукрупнения семьи - выделение молодой брачной семьи (так называемые семьи без дедушек и бабушек). Объективно процесс разукрупнения семьи может быть оценен как положительный. Это обеспечивает ее укрепление и развитие как самостоятельного коллектива. Однако молодая семья испытывает на первых порах и известные трудности: бытовая неустроенность, осложнение с определением детей в детские сады и др. Преодоление этих трудностей - предмет заботы общества;

• уменьшение численности семьи, сокращение рождаемости детей. Типичной и для города, и для села является семья, воспитывающая одного-двух детей. Причины сокращения рождаемости многообразны и сложны: занятость родителей на работе; недостаточная обеспеченность дошкольными учреждениями; рост материальных затрат на воспитание ребенка; большая перегрузка женщины-матери; неблагоприятные жилищные, бытовые условия семьи; эгоистическое стремление родителей "пожить для себя" и др. Сокращение рождаемости выдвигает новую педагогическую проблему - изучение и разработку методов воспитания в малодетной семье;

• увеличение числа разводов. Нужно иметь в виду, что не всякий развод - плохо, поскольку устраняется источник негативного воздействия на психику ребенка. До 90% разводов падает на супружеские пары первого года жизни. Они происходят вследствие неподготовленности супругов к семейной жизни, неустроенности быта.

• увеличение числа однодетных семей. Однодетная семья ставит ребенка в затруднительное положение в плане общения, получения опыта коллективной деятельности. В однодетной семье у ребенка нет наставников - старших братьев и сестер, нет и подопечных, где он приобретает соответствующий опыт защитника, старшего. Однодетная семья суживает опыт коллективных отношений. Ребенок становится центром семьи, которая отдает ему всю ласку, внимание, заботу. Если же к этому прибавить еще потерю родителями педагогической нормы в удовлетворении желаний и потребностей ребенка, то станет понятным, почему уже в младших классах как устойчивые черты поведения проявляются эгоизм, неразвитость коллективизма, черствость.

**4. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей школьника**

Прежде чем перейти к характеристике основных форм и методов работы учителей с родителями учащихся, необходимо остановиться на выявлении некоторых психолого-педагогических правил их взаимодействия и способах установления контактов с семьей.

***Первое правило:*** В основе работы школы и классного руководителя с семьей и общественностью должны быть действия и мероприятия, направленные на укрепление и повышение авторитета родителей. Единственно правильная норма взаимоотношений учителей и родителей - взаимное уважение. Тогда и формой контроля становятся обмен опытом, совет и совместное обсуждение, единое решение, удовлетворяющее обе стороны. Ценность таких отношений в том, что они развивают и у учителей, и у родителей чувство ответственности, требовательности, гражданского долга.

***Второе правило:*** Доверие к воспитательным возможностям родителей, повышение уровня их педагогической культуры и активности в воспитании. Психологически родители готовы поддержать все требования, дела и начинания школы. Даже те родители, которые не имеют педагогической подготовки и высокого образования, с глубоким пониманием и ответственностью относятся к воспитанию детей.

***Третье правило:*** Педагогический такт, недопустимость неосторожного вмешательства в жизнь семьи. Классный руководитель - лицо официальное, но по роду своей деятельности он должен касаться интимных сторон жизни семьи, нередко он становится вольным или невольным свидетелем отношений, скрывающихся от чужих. Хороший классный руководитель в семье не чужой, в поисках помощи родители ему доверяют сокровенное, советуются. Какой бы ни была семья, какими бы воспитателями ни были родители, учитель должен быть всегда тактичным, доброжелательным. Все знания о семье он должен обращать на утверждение добра, помощи родителям в воспитании.

***Четвертое правило:*** Жизнеутверждающий, мажорный настрой в решении проблем воспитания, опора на положительные качества ребенка, на сильные стороны семейного воспитания, ориентация на успешное развитие личности. Формирование характера воспитанника не обходится без трудностей, противоречий и неожиданностей. Их надо воспринимать как проявление закономерностей развития (неравномерность и скачкообразный характер, жесткая причинно-следственная обусловленность, избирательный характер отношений воспитуемого к воспитательным влияниям, соблюдение меры словесных и практических методов воздействия), тогда сложности, противоречия, неожиданные результаты не вызовут негативных эмоций и растерянности педагога. Хорошо известно, что существуют десятки способов решения педагогической задачи, но только один из них является верным в данных конкретных условиях. И поэтому должен быть взгляд на педагогику как на науку об общих законах эффективного воздействия на личность, а не как на рецептурный указатель.

Установление контактов с родителями, с семьей учащихся - первостепенная задача в работе учителя. Одной из форм установления контактов с семьей является посещение семьи школьника. Эта форма очень хорошо известна учителям и родителям, но необходимо остановиться на двух моментах посещения.

Посещение семьи должно осуществляться по приглашению. Следовательно, не всякое время удобно для визита учителя. Внезапное посещение учителя может вызвать смущение, замешательство родителей, занятых теми или иными делами, нарушить временно порядок, уют.

К посещению нужно готовиться. Эта подготовка заключается в определении самого интересного, положительного в своих питомцах. Но это ценное нужно осмыслить и оценить так, чтобы похвала прозвучала психологически тонко и педагогически правильно.

Установлению контактов с семьей, родителями способствует пропаганда семейного воспитания. Радостно и приятно услышать добрые слова в свой адрес, о своем ребенке. Полезно узнать, в каких семьях успешно решают задачи воспитания, почему возникают ошибки. Социальная психология показывает, что успех в любом виде деятельности всегда оценивается в сравнении с другими людьми и получает признание, прежде всего, тогда, когда об этом сказано, открыто в присутствии других людей, в данном случае родителей.

Одна из форм установления контактов с родителями - педагогические поручения. Можно назвать несколько видов педагогических поручений.

Поручения, предполагающие активную воспитательную позицию, непосредственно работу с детьми (индивидуальную, групповую, коллективную), - руководство кружком по интересам, детским клубом или объединением по месту жительства, спортивной секцией, техническим кружком; индивидуальное шефство, наставничество и т.д.

Поручения, предполагающие оказание организационной помощи учителю, воспитателю, - содействие в проведении экскурсий (обеспечение транспортом, путевками), в организации встреч с интересными людьми, в создании классной библиотеки, клуба любителей книги.

Поручения, предполагающие участие в развитии и укреплении материальной базы школы, в решении хозяйственных задач, - участие в оборудовании кабинетов, изготовление оборудования, приборов; помощь в ремонтных работах, в благоустройстве школы.

Отмеченные поручения не исчерпывают всех видов общественной работы родителей. Можно обратиться к родителям с вопросом, чем бы они хотели заняться, предложить им заполнить анкету (лучше это сделать на классном собрании).

1. **Формы и методы работы учителя, классного руководителя с родителями учащихся**

Вся работа школы с семьей делится на две основные группы форм: **коллективные** и **индивидуальные**. К коллективным формам работы относятся педагогический лекторий, научно-практическая конференция, родительское собрание и др.

Педагогический лекторий преследует цель привлечения внимания родителей к современным проблемам воспитания. Эта форма предполагает вооружение родителей систематическими знаниями основ теории воспитания.

Педагогический всеобуч лучше начинать в I - II классах, так как здесь закладывается отношение к школе, педагогическому просвещению. Хорошо, если первые занятия проводят руководители школы - завуч, директор, организатор внеклассной и внешкольной работы. Педагогический всеобуч может объединять классы-параллели.

Во многих школах работают университеты педагогических знаний для родителей, которые в сравнении с лекторием и педагогическим всеобучем предполагают более сложные формы работы родителей по овладению теорией воспитания. Занятия предусматривают лекционный курс, а также семинарские занятия. Конечно, не каждая родительская аудитория готова к работе по этой форме. Часто в школах имеет место упрощение этой "университетской" системы работы, остается лишь сохранение названия при несоответствующем содержании.

Традиционными становятся в школах итоговые годовые научно-практические конференции родителей по проблемам воспитания. Определяется наиболее назревшая проблема семейного воспитания. В течение года проводится ее теоретическое и практическое изучение в школе и в семье по темам: "Трудовое воспитание детей", "Самый короткий путь к добру - через прекрасное" и др.

День открытых дверей, или родительский день в школе, требует очень большой подготовки, его обычно проводят в последние дни школьных каникул перед началом четверти. Специально оформляется школа, назначаются дежурные, красиво оформляется программа праздника и т.д.

Главное - показать работу всей школы, привлечь внимание родителей к вопросам воспитания.

Классные родительские собрания - традиционная форма работы.

Индивидуальным формам работы принадлежит ведущая роль в работе с родителями. Некоторые формы индивидуальной работы уже были названы (посещение семьи, педагогическое поручение). К ним относятся и педагогические консультации. В основе консультации лежат ответы на вопросы родителей. Психолого-педагогическими условиями консультации являются: одобрительное отношение учителей к инициативе родителей; выражение готовности к оказанию помощи семье; конкретные рекомендации и советы по возникающим у родителей вопросам.

**Заключение**

Анализ структур управляющих систем различного уровня позволяет сделать вывод о том, что управление образованием в Российской Федерации носит общественно-государственный характер. На всех уровнях оно осуществляется в процессе взаимодействия существующих в настоящее время социальных институтов (педагогической и научной общественности, семьи, властных структур, образовательных учреждений, органов управления образованием, общественных организаций, всех видов средств массовой информации и т.д.).

Исходя из потребностей современного этапа развития школы необходима коррекция тех теоретических позиций взаимодействия семьи и школы, которые были приняты в педагогической науке раньше и кратко выражались тезисами о полном совпадении целей семейного и общественного воспитания. Увы, как в прошлом, так и, особенно, в настоящем отсутствует полное единство целей и задач семьи и общества, и это является причиной многих противоречий в отношениях педагогов и родителей».

**Литература**

1. Двнисенкова Н. С. Педагогический коллектив школы. - М., 1984.
2. Капралова Р. М. Работа классного руководителя с родителями учащихся. - М., 1980.
3. Ковалев СВ. Психология современной семьи. - М., 1988.
4. Воспитательная работа с учащимися вне школы / Под ред. Л. М. Николаевой. - М., 1981.
5. Лаптева И. От взаимопонимания - к взаимодействию // Директор школы. - 1996. - № 3. - С. 60-63.
6. Луньков А. Почему родители боятся школы? // Классный руководитель. - 1997. - № 4. - С. 43.
7. Макаренко А. С. Книга для родителей // Соч.: В 7 т. - М., 1957. - Т. 4.
8. Мудрость воспитания: Книга для родителей / Сост. Б. М. Бим-Бад и др. - М., 1987.
9. Пинт А. О. Это вам, родители. - М., 1964.
10. Помощь родителям в воспитании детей: Пер. с англ. - М., 1992.
11. Сатир В. Как строить себя и свою семью: Пер. с англ. - М., 1992.
12. Симонова Л. В. Межличностные конфликты педагогов и старшеклассников и пути их преодоления. - М., 1989.
13. Фролова Г. И. Организация и методика клубной работы с детьми и подростками: Учеб. пособие. - М., 1986.
14. Шакуров Р.Х. «Социально – психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив» Москва 1990г.
15. Шакуров Р.Х. «Директор школы и микроклимат учительского коллектива» Москва 1979г.