

**Формы взаимодействия
педагога-психолога с педагогами
и администрацией учреждения
образования**

ЛИТЕРАТУРА

- ▶ 1. Психологическая служба в современном образовании: Рабочая книга/ под ред. Дубровиной И.В. - СПб.: Питер, 2009. - 400 с.
- ▶ 2. Турищева Л.В. «101 схема и таблица: в помощь школьному психологу». - Ростов н/Д: "Феникс", 2014.- 94 с.

1. Формы работы педагога-психолога с педагогическим коллективом общеобразовательного учреждения



Работа с педагогами



- ▶ Одна из важнейших задач психолога, осуществляющего психологическое сопровождение образовательного процесса - сохранение психологического здоровья участников образовательного процесса
- ▶ На состояние психологического здоровья и эмоциональное благополучие учащихся психолог может повлиять прямо, работая с детьми, и косвенно, работая с педагогами.
- ▶ Следовательно, необходимо смещать акцент на работу с педагогами

Согласно профессиональному стандарту «Педагог-психолог» осуществляет

- ▶ психологическое консультирование субъектов образовательного процесса по проблемам взаимоотношений в трудовом коллективе и другим профессиональным вопросам,
- ▶ психологическое просвещение субъектов образовательного процесса
- ▶ ознакомление с современными исследованиями в области возрастной психологии, условиями психического развития ребенка, с современными исследованиями в области социальной адаптации и профилактики, психологическую профилактику

Планируя какую-либо деятельность, мы должны последовательно ответить себе на несколько вопросов: **зачем? Что? Как? Когда?**

ЗАЧЕМ?

- ▶ В целях профилактики. Так как нарушения психологического здоровья педагогов, могут привести к нарушениям здоровья соматического.

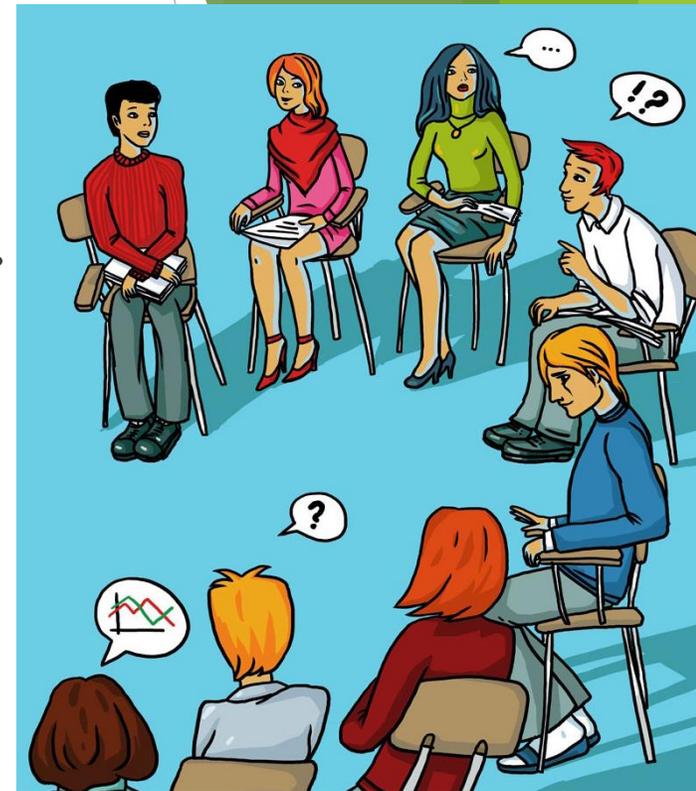
Варианты работы:

- ▶ - индивидуальное и групповое консультирование,
- ▶ - круглые столы,
- ▶ - семинары,
- ▶ - выступление на педсоветах и методических объединениях, но на практике организация работы сопровождается некоторыми трудностями.



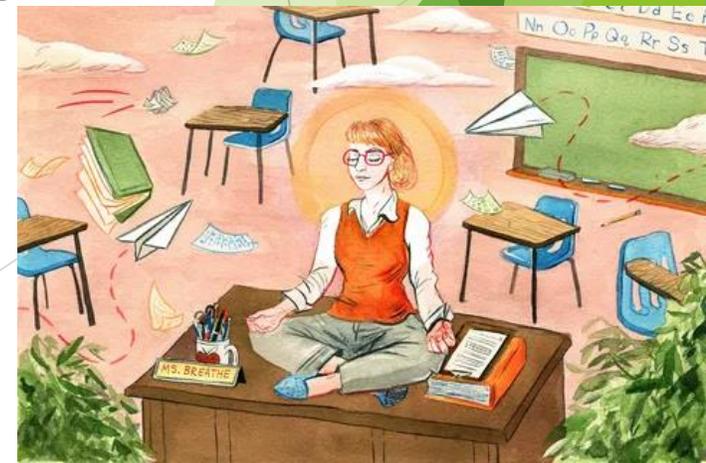
Трудности

1. Низкая мотивация педагогов.
2. Перегруженность педагогов информацией.
3. Низкий уровень доверия, настороженное отношение.
4. Установка администрации на оценочную работу психолога.
5. Незаработанность практического подхода в психологии к этой теме.
6. Деликатность темы, связанная с тем, что она затрагивает личностные особенности педагогов.
7. Опасения педагогов, что проводимая работа будет строиться по принципу “субъект - объектных отношений”



ЧТО?

- ▶ В связи с этим педагогу-психологу можно поставить перед собой следующие задачи организации работы с педагогами.
- Усиление мотивации педагогов на сотрудничество с психологом, повышение интереса к этой работе.
- Формирование доверительного отношения со стороны педагогов к психологу.
- Развитие представлений педагогов о том, что в работе с психологом они могут выступать как равноправные субъекты.
- Создание предпосылок для развития способности педагогов к анализу и самоанализу педагогической деятельности в противовес оценочному подходу.
- Разработка программы тренинговых занятий для педагогов (например «Мастерская благополучия»).



Содержание деятельности педагога-психолога во многом зависит от

- ▶ особенностей образовательного учреждения
- ▶ состава учителей и учеников, контингента родителей,
- ▶ количества учащихся, педагогов и специалистов-психологов в школе,
- ▶ от материально-технической базы и, как принято сейчас говорить, от
- ▶ корпоративной культуры в организации.



Наиболее востребованными часто бывают:

- ▶ • **Короткие (до 10 минут) выступления на педсоветах** (результаты работы +плюс теоретическая справка по теме + психологические рекомендации). (Например, Причины и профилактика тревожности у учащихся, Как мотивировать современных подростков, Выявление одаренных детей и подростков, Как помочь человеку в ситуации острого горя, Профилактика суицидов среди детей и подростков и др).
- ▶ **Семинары с практической частью** (Организация работы с неуспевающими учащимися, Мониторинг сформированности УУД в начальной школе и т.д.).
- ▶ **Индивидуальные консультации для учителей.**



Тренинги могут проводиться эпизодически.

(Способы профилактики эмоционального выгорания,
Оперативное управление эмоциями в конфликте).

- ▶ Перед проведением социально-психологических тренингов, может проводиться работа по изучению психолого-педагогических проблем, с которыми сталкиваются педагоги в своей профессиональной деятельности. Результаты исследования будут использоваться для планирования психологических мероприятий.



Анкетирование педагогов («С какими проблемами Вы встречаетесь в педагогической деятельности?») показало следующее

- ▶ – Нет проблем 29,7%
- Невыполнение домашних заданий 18,9%
- Дисциплина, поведение 16%
- Медленный темп работы 8%
- Нехватка времени 10,8%%
- Отсутствие внимания у детей 5,4%
- Учащиеся не умеют работать в группе 5,4%
- Психические нарушения у детей, работа с детьми с девиантным поведением 5,4%
- Отсутствие учебных принадлежностей у детей 5,4%
- Адекватная оценка своей учебной деятельности учащимися и их родителями 2,7%
- Чрезмерная активность на перемене 2,7%%
- Нет поддержки от семьи 2,7%
- Недостаточная культура поведения и общения у детей 2,7%
- Мотивация учащихся 2,7%



На вопрос: психологические мероприятия какой тематики Вы готовы посетить?

- Конфликты с родителями;
- Конфликты между детьми, конфликтные дети;
- Взаимоотношения с родителями, работа с родителями;
- Саморегуляция;
- Развитие познавательных процессов (виды заданий, используемых на уроке);
- Управлением эмоциями, эмоциональными состояниями.



С учетом полученных результатов могут планироваться следующие тренинги и семинары для педагогов:

1. «Тайм-менеджмент для учителя»
2. «Сотрудничество с родителями: техники и приемы взаимодействия»
3. «Приемы поведения в конфликтных ситуациях»
4. «Технология разрешения конфликтных ситуаций»
5. «Психологические особенности проблемных детей и способы взаимодействия с ними»
6. «Управление эмоциями».



КАК?

- ▶ Участие в педсоветах и семинарах обязательное для педагогов.
- ▶ А вот с тренингами сложнее. Психолог не может обязать участвовать в тренинге, да и эффективность при добровольном участии существенно выше. Поэтому педагог-психолог прилагаем максимум усилий на подготовительном этапе:
 - ▶ проводит опросы, анкетирования,
 - ▶ собираем максимум информации о запросах педагогов, вариантный список тем для тренингов и семинаров согласуем с администрацией, анонсируем предстоящую работу на совещаниях, оформляем большие объявления-приглашения на тренинг, в котором прописываем не только время начала и место проведения мероприятия, но и продолжительность (не более 1,5 часов, лучше меньше), кому будет полезен тренинг, и что педагоги научатся делать в результате.

- ▶ Тренинги для педагогов и администрации лучше проводить отдельно,
- ▶ также необходимо учитывать наличие стойких конфликтов между педагогами и по возможности, избегать включения конфликтующих в одну тренинговую группу.
- ▶ Необходимо тщательно отбирать материал для занятий: упражнений не должно быть избыточное количество, минимум лекционного материала, позитивный настрой, учет групповой динамики.

При организации работы с педагогическим коллективом необходимо учитывать педагогический стаж учителя.

► Особенности работы психолога с педагогами, имеющими различный педагогический стаж

► *Первые 5 лет работы в школе*

Время адаптации к условиям работы в школе. Молодой специалист в начале педагогической деятельности, как правило, достаточно знает, но мало умеет. Важно, чтобы период адаптации не сопровождался разочарованием в выбранной профессии и конфликтами, спровоцированными желанием самоутвердиться.

► *6-10 лет работы педагога*

В этот период происходит активное становление профессиональной деятельности и формирование профессиональной позиции. Работа над повышением профессиональной значимости учителя

► *11-15 лет работы*

Сопровождается «педагогическим кризисом», обусловленным противоречием между желанием, что-то изменить и собственными возможностями педагога. В этот период учителя, как правило, часто сами обращаются к психологу за консультацией.



► 16-20 лет

Связан с кризисом «середины жизни». В этот период подводят предварительные итоги. Помощь в преодолении жизненного кризиса.

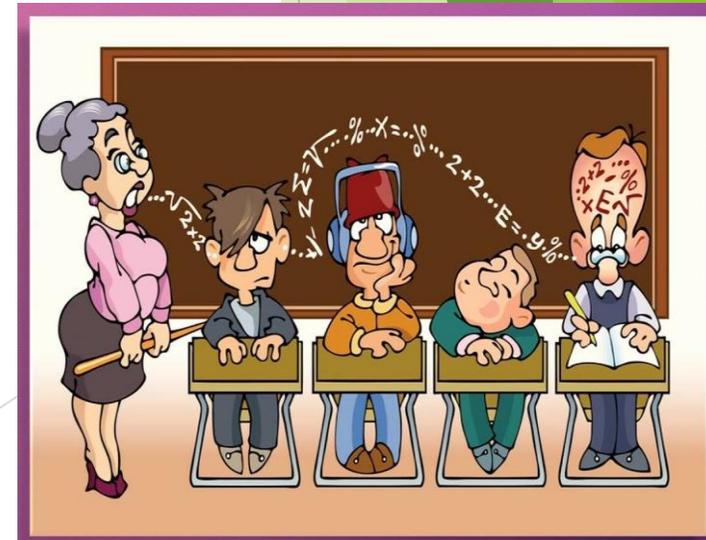
► 21-25 лет

Наиболее продуктивный период. У педагогов наблюдается высокий уровень сформированности профессионально значимых качеств. Подготовка к роли наставника.

► Более 25 лет

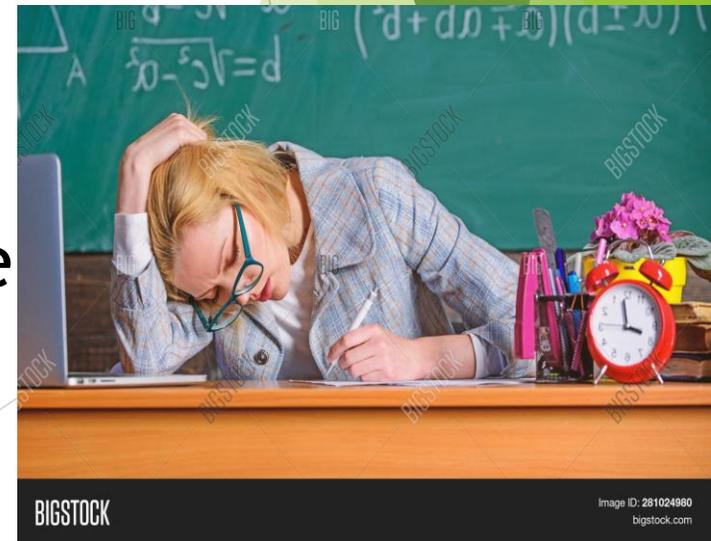
Характерно болезненное восприятие контроля над своей деятельностью. В этом возрасте возможно возникновение «синдрома выгорания», которое характеризуется:

- Психоэмоциональным напряжением,
- Биологическим старением,
- Профессиональным старением (невосприимчивостью ко всему новому).
- Ознакомление педагогов с различными формами релаксации и аутотренинга



КОГДА?

- ▶ Семинары и выступления на педсоветах и методических объединениях педагог-психолог проводит по согласованию с администрацией,
- ▶ консультирование - согласно графику работы психолога, который известен педагогам.
- ▶ Учитывая загруженность учителей, оптимальным временем для проведения тренингов мы считаем каникулярное время,
- ▶ но для поддержания интереса к такой форме работы этого недостаточно. На наш взгляд более эффективными были бы встречи 1 раз в месяц.



Проблема взаимодействия педагога-психолога с администрацией образовательного учреждения и месте педагога-психолога в структуре учреждения.

- ▶ Основные проблемы взаимодействия педагога-психолога в образовательном учреждении
- ▶ в выборе стратегии его деятельности - от полной автономности педагога-психолога в учреждении до крайней зависимости от администрации.
- ▶ нередко пришедший в школу психолог произвольно определяет направления и формы своей работы, не учитывая запросы администрации и других специалистов, не считаясь со спецификой данного учреждения.
- ▶ • профессионально-личностная неадекватность- отсутствие необходимого культурного и нравственного уровня у молодых психологов, пришедших на работу в школу;
- ▶ • низкая профессиональная компетентность, выражающаяся в защитной самоуверенной позиции начинающего специалиста, лишаящей его гибкости (а в статусе начинающего при неудачном первом опыте многие остаются слишком долго).

- ▶ **Одной из важных задач педагога-психолога в школе является**
- ▶ умение выстроить линию своей работы с учетом запросов администрации и потребностями данного учреждения. Именно этим характеризуется период его адаптации. А для этого педагог-психолог должен уметь этично и профессионально вести диалог с администрацией, чтобы коллегиально решать вопросы организации учебно-воспитательного процесса в целом.
- ▶ **Трудности:** отсутствие четкого понимания со стороны администрации задач и методов работы педагога-психолога, а отсюда неоправданное расширение администрацией учреждения функционала педагога-психолога.

2. Организационно-методическое направление деятельности педагога-психолога

- ▶ является неотъемлемой частью деятельности каждого педагога-психолога. Подобная работа не всегда видна стороннему наблюдателю, однако, требует больших временных и энергетических затрат специалиста.
- ▶ *В рамках этого направления педагогом - психологом*
- ▶ - **во-первых**, осуществляется планирование и анализ своей деятельности (составление годового, еженедельного плана работы, годового анализа работы, статистической справки);
- ▶ - **во-вторых**, проводится анализ результатов диагностики, написание заключений;
- ▶ - **в-третьих**, ведется текущая документация (заполнение рабочего журнала, составление графика работы и т.д.);

- ▶ - **в-четвертых** осуществляется подготовка материалов к консультированию, просвещению, коррекции и т.д. (изучение специализированной литературы, подбор диагностического инструментария, разработка коррекционно-развивающих программ, подготовка материалов для выступления на педагогических часах, советах, методических объединениях педагогов, оформления тематических стендов);
- ▶ - **в-пятых**, повышается уровень профессиональной квалификации (обучение на курсах повышения квалификации; участие в конкурсах профессионального мастерства; посещение конференций, обучающих семинаров городского и регионального уровней; работа по теме самообразования; обобщение опыта работы на городском, региональном, федеральном уровнях).

3. Супервизия как способ повышения эффективности деятельности педагогического коллектива

- ▶ Супервизия – это сотрудничество двух или более профессионалов (более опытного и менее опытного или равных по опыту), в ходе которого один из них может рассказать о своей работе в условиях полной конфиденциальности
- ▶ супервизия является практическим методом повышения квалификации специалистов, позволяющим супервизируемым научиться понимать и анализировать свои профессиональные действия

- ▶ В рамках супервизорских отношений создаются условия для креативного анализа возникающих проблем и нового понимания подходов к решению стоящих задач.
- ▶ Контакт супервизора с супервизируемым предполагает исследование, анализ, содействие в собственном поиске супервизируемым путей решения проблемы.
- ▶ Супервизор может также оказать поддержку перед принятием важного решения, поддержать в сложной ситуации.
- ▶ Супервизор– партнер по беседе. Цель беседы супервизора с супервизируемым – помочь человеку найти наилучшее решение проблемы и/или помочь ему найти новые углы рассмотрения проблемы и новые идеи

Составляющей супервизии является обучение супервизируемого посредством консультирования по разным проблемам. Вот главные из них:

- ▶ -Проблемы самопонимания и самовосприятия (собственные личностные особенности, способы поведения, реагирования и их влияние на профессиональную деятельность, отношение к себе как к специалисту).
- ▶ -Теоретические знания и профессиональные действия (осознание того, какие теоретические, практические и личностные установки и особенности определяют позицию, почему используются или не используются те или иные теоретические и методические подходы), процесс самостоятельного развития теоретических знаний и практических приемов.
- ▶ -Взаимоотношения с другими людьми (участниками группы).
- ▶ -Формальные и организационные вопросы практической деятельности (взаимоотношения с администрацией, с коллегами).
- ▶ -Отношения с клиентами (проблемы обособления, изоляции, зависимости и других аспектов профессиональной деятельности). Одна из эффективных форм профилактики «выгорания» педагогических работников, в первую очередь, специалистов социально-педагогической и психологической службы учреждений образования, а, следовательно, - повышения эффективности их деятельности,
- ▶ – создание профессиональных сообществ, групп с организованной поддержкой компетентных супервизоров.

- ▶ Главная цель работы супервизорских групп – развитие личностных качеств и профессиональных умений специалистов. При этом супервизоры должны придерживаться этических стандартов, развивать собственные супервизорские умения и профессиональные интересы.