

## **Тема 7. Работа психолога с педагогическим коллективом**

### **Основные вопросы:**

1. Особенности работы психолога с администрацией
2. Развитие коммуникативной компетентности руководителей
3. Особенности взаимодействия психолога с администрацией на разных ступенях образования
4. Работа психолога с педагогами
5. Повышение эффективности взаимодействия учителей с родителями

### **1. Особенности работы психолога с администрацией**

Педагог-психолог находится в непосредственном подчинении у директора школы или заведующего детским садом и от того, какие взаимоотношения сложатся между этими двумя субъектами образовательного процесса, будет зависеть эффективность психолого-педагогического взаимодействия в педагогическом коллективе.

При работе с педагогическим коллективом О. В. Хухлаева предлагает использовать следующие методы:

- информационные методы: информационные тексты, устные информационные сообщения;
- проблемные методы: проблемные лекции и семинары;
- активные методы: занятия с элементами тренинга, тренинги.

Применение данных методов может определяться такими задачами, как:

содействие формированию и развитию психологического здоровья педагогов; обеспечение возможности осуществления профессиональной деятельности в рамках психологически безопасной образовательной среды.

М. Р. Битянова полагает, что взаимодействие педагогов и психологов может включать в себя:

- решение проблем эффективного сопровождения конкретных школьников и учебных параллелей. Для осуществления этой деятельности предлагается использовать психолого-педагогический консилиум, консультации, дискуссионные площадки, «круглые столы» и др.;
- профессиональное развитие педагогов и психологов, выработка общего языка, общего смысла работы с детьми. Для этого полезно проводить методические и просветительские семинары. При этом важно выработать общий для педагога и психолога профессиональный язык, с помощью которого и становится возможным обсуждение роли педагога в психологическом сопровождении ребенка.

Исследуя взаимодействие субъектов образовательного пространства, И. В. Дубровина говорит о необходимости учитывать (как педагогами, так и родителями) зону ближайшего развития детей. Чуткое и внимательное отношение к этому аспекту является необходимым условием для эффективного сотрудничества взрослого с ребенком.

Одной из форм работы психологов с педагогами являются групповые тренинги, направленные на подготовку к новому учебному году и сплочение педагогического коллектива. Наиболее удобно проводить трехчасовой тренинг в конце августа. Он может состоять из трех этапов:

1) презентации тренером темы тренинга и тематической разминки, включающей в себя упражнения на расслабление и творческий настрой участников тренинга;

2) основной содержательной части тренинга, включающей в себя информационный блок и возможность эмоционального отреагирования. При этом информационный блок содержит рассказ о мероприятиях в предстоящем учебном году и работу с ожиданиями педагогов.

Эмоциональное отреагирование предполагает:

- работу с ресурсами педагогов и восстановление известных педагогам техник,

— работу с симптоматическими состояниями утомления, раздражения,

— работу со смысложизненными ориентациями;

3) рефлексии по результатам сделанных упражнений. Возможна ее организация на словесно-логическом уровне, предполагающем высокий уровень рефлексии участников, и на художественно-проективном уровне, предполагающем отреагирование результатов тренинга на бессознательном уровне.

Деятельность психолога может быть относительно независима от контроля администрации, что позволяет ему самостоятельно выстраивать линию психолого-педагогического взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса.

В случае жесткой контролируемости действий психолога со стороны директора может проявиться полное согласие специалиста с распоряжениями администрации, даже если они абсурдны. В некоторых случаях директор по тем или иным причинам игнорирует взаимодействие с подчиненными или переносит функции контроля действий сотрудников на своего заместителя.

Разнообразие форм взаимодействия между администрацией и психологом кроется в их личностных особенностях, уровне их компетентности, коммуникативных умений, типа личностной направленности и прочих обстоятельствах. Однако психолог должен иметь право на выбор программы развития и психологического сопровождения субъектов образовательного процесса. В то же время психолог обязан отчитываться перед администрацией о проделанной работе и информировать ее о возможных и актуальных трудностях во взаимоотношениях между теми или иными участниками образовательного процесса.

Как только психолог поступает на службу в образовательное учреждение, он должен организовывать психолого-педагогическое взаимодействие с администрацией, уважительно относиться к традициям и нормам, принятым в учреждении. Навязывание, жесткое декларирование собственного видения развития учреждения (встречающаяся у психологов стратегия поведения) или, наоборот, отстранение от решения общих

административных задач, порой оборачивается тем, что о психологе складывается мнение как о некомпетентном специалисте. Вследствие этого к нему редко обращаются за консультацией, отношения с директором становятся формальными. В итоге такой специалист не приживается в коллективе.

Таким образом, важным моментом становления профессиональной самореализации психолога в образовательном учреждении является выстраивание эффективных деловых и межличностных отношений. Доверяя психологу, директор обращается к нему в конфликтных ситуациях, советуется с ним по поводу установления конструктивных взаимоотношений в коллективе.

Среди основных задач взаимодействия психолога и администрации образовательного учреждения можно выделить следующие:

- — участие в обсуждении актуальных направлений работы образовательного учреждения, совместное с администрацией планирование своей деятельности таким образом, чтобы быстрее достичь поставленной педагогическим коллективом цели;

- уточнение запроса на психологическое сопровождение воспитательно-образовательного процесса, выбор форм и методов работы, которые будут эффективны для данного образовательного учреждения;

- осуществление поддержки в разрешении спорных и конфликтных ситуаций в коллективе;

- участие в подборе и перестановке кадров (рекомендации по психологической совместимости сотрудников);

- оказание психологической поддержки новым работникам коллектива при их адаптации;

- участие в расстановке кадров с учетом психологических особенностей педагогов и воспитателей;

- осуществление поддержки информационно-коммуникативных технологий;

- предоставление информации для интернет-сайта образовательного учреждения;

- предоставление отчетной документации;

- проведение индивидуального психологического консультирования (по запросу);

- участие в комплектовании групп с учетом индивидуальных психологических особенностей детей;

- при необходимости выдача рекомендаций о направлении ребенка с особенностями развития на психолого-медико-педагогический консилиум;

- обеспечение психологической безопасности всех участников воспитательно-образовательного процесса;

- участие в работе городской инновационной площадки, курсов повышения квалификации, научных исследованиях;

- участие в утверждении системы оплаты труда;

— оказание экстренной психологической помощи в нештатных и чрезвычайных ситуациях.

Формирование конструктивных взаимоотношений между участниками образовательного процесса начинается с совместного обсуждения администрацией образовательного учреждения и психологом сложившейся социальной ситуации. Психолог предоставляет директору в обобщенном виде данные диагностического характера о взаимоотношениях между педагогами, а также о том, каких стилей общения с детьми придерживаются воспитатели и учителя.

Психолог обсуждает с руководством те мероприятия, которые будут способствовать сплоченности педагогического коллектива, повышению качества взаимодействия между педагогами и детьми. При рассмотрении конфликтных ситуаций психолог часто выступает посредником между педагогами и администрацией. Не все педагоги готовы к конструктивному решению проблемы в конфликтной ситуации, отстаивая собственную точку зрения несмотря на все объективные доводы со стороны администрации и психолога.

Однако присутствие психолога при подобных разбирательствах необходимо, так как деструктивный конфликт часто из сферы решения профессиональных вопросов переходит на личностные отношения, и конфликтующие стороны не способны к регуляции своих чувств и действий. Подобные ситуации должны быть обсуждены с точки зрения правильности подбора кадров педагогов. По возможности должны быть учтены пожелания самих педагогов, психолог же на основе диагностических анкет педагогов лишь дает вероятностный прогноз об их профессиональной пригодности и совместимости.

Для профилактики возникновения конфликтных ситуаций психолог совместно с администрацией намечает проведение мероприятий, повышающих социальную компетентность педагогов. Такие мероприятия должны строиться на принципах интерактивности. Также во многом сплочению коллектива педагогов может помочь деятельность профсоюзной организации (там, где она есть), которая совместно с администрацией организует культурно-массовые мероприятия, которые способствуют повышению эффективности взаимодействия.

В настоящее время контроль за деятельностью образовательного учреждения осуществляется вышестоящими органами, в том числе с помощью анализа интернет-сайта школы или детского сада. Психолог должен предоставлять для сайта информацию о мероприятиях по повышению эффективности психолого-педагогического взаимодействия участников образовательного процесса. Также одной из современных тенденций является участие образовательного учреждения в инновационной деятельности по различным научным проблемам. Психолог играет одну из ведущих ролей в организации инновационной деятельности, оказывает консультативную и просветительскую поддержку администрации и педагогам учреждения.

Участие в разработке новых методов воспитания и обучения детей далеко не у каждого педагога вызывает интерес. В силу постоянной рутинной занятости и увеличения объема отчетной документации они порой не готовы изучать и внедрять новые приемы учебно-воспитательной деятельности. Однако при грамотной организации управления и доверительных отношениях руководителя с педагогами участие в инновационной деятельности способствует формированию сплоченного коллектива, так как работа над общей идеей может стать объединяющим началом в любой социальной общности. Главное, чтобы смысл идеи был понят и принят на уровне всех участников проекта.

Большинство специалистов в области коммуникативной компетентности педагогических работников приходят к выводу о том, что условием реализации социального (организационного) управления и его личностно-ориентированной, гуманистической, демократической направленности является переход от авторитарно-коммуникативного характера «воздействия» к гуманитарно-коммуникативному, интерактивному характеру «взаимодействия» субъектов образования.

Вместе с тем в практике управления педагогическим коллективом все еще существует представление о том, что коммуникативная компетентность нужна только на уровне исполнения профессиональных и должностных обязанностей, является составляющей личностного потенциала педагога и руководителя.

В лучшем случае она может быть одним из признаков профессиональной культуры, этики поведения субъектов и объектов управления. Сам процесс коммуникации представляется как активное одностороннее воздействие руководителя на педагога, педагога — на ученика.

## 2. Развитие коммуникативной компетентности руководителей

Руководитель ДОО рассматривается, как правило, в качестве инструмента для принятия управленческих решений, считается обязанным нести ответственность за конечный результат деятельности образовательной организации. Поэтому приобретает особое значение проблема развития персональной компетентности руководителя в управлении ДОО, которая обусловлена социальным заказом, целями системы дошкольного образования, измененным функционалом деятельности руководителей, новыми нормами управленческой деятельности и профессионального поведения.

Компетенции руководителя образовательной организации включают, помимо сугубо профессиональных знаний и умений, характеризующих квалификацию, такие качества, как инициатива, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию.

От того, насколько развита у руководителя педагогического коллектива способность к управленческой коммуникации, зависят:

- диагностика творческого потенциала преподавателей и реализация дифференцированных программ их развития;
- стимулирование и поддержка творческих усилий педагогов в образовательном процессе;
- становление коммуникативного пространства взаимодействия субъектов демократического управления;
- создание ситуаций личностного и профессионального саморазвития педагогов;

морально-психологический климат в учреждении, эффективность выполнения работниками поручений и их удовлетворенность своим трудом;

- взаимоотношения с родителями, с органами государственной власти и управления образованием, а также другими учреждениями.

Коммуникативное поведение руководителя педагогического коллектива реализуется в таких видах или формах его деятельности, как деловые беседы, деловая полемика, деловые совещания, публичные выступления, деловая переписка, телефонные беседы, различные контакты, конфликты и др. Таким образом, коммуникация пронизывает все сферы деятельности руководителя образовательного учреждения.

Самые распространенные формы управленческой коммуникации, общения руководителя с коллективом и отдельными его представителями — деловая беседа и деловое совещание.

Деловая беседа — это передача информации, обмен мнениями по определенным вопросам и проблемам (словесный контакт).

Беседа — это способ оперативного решения образовательных и организационно-педагогических проблем, связанных с необходимостью сделать выводы и заключения на основании анализа различных ситуаций. Примером таких управленческих коммуникаций могут служить собеседования при приеме на работу и увольнении с нее, разбор конфликтных ситуаций, поручение заданий, обсуждение профессиональных затруднений педагогов. Руководитель может провести деловую беседу по поводу правовых предписаний или вопросов техники безопасности.

Характерная черта деловых бесед — эффект обратной связи, что позволяет руководителю немедленно реагировать на высказывания собеседника. В этом преимущество деловой беседы перед письменным общением (деловые письма, докладные, циркуляры и т.п.). В отличие от деловых переговоров, которые значительно более жестко структурированы, деловая беседа лично ориентирована. Как форма управленческой коммуникации деловая беседа позволяет руководителю дифференцированно подходить к предмету обсуждения, выявлять точки зрения, выслушивать возражения, критические оценки, предложения, что способствует осознанию общности участников беседы, а также повышению ответственности руководителя, его значимости в решении обсуждаемых проблем.

Функции делового совещания — привлечь людей к совместной деятельности в процессе анализа, целеполагания, планирования, организации, координирования и контроля.

Как одна из форм управленческой коммуникации, деловое совещание предполагает наличие у руководителя ряда умений и знаний: умения находить оптимальные управленческие решения обсуждаемых вопросов, учитывать все факторы, которые могут повлиять на эффективность делового совещания; умения ориентироваться в вопросах психологии и технологии управленческой коммуникации; знаний о формах управленческой коммуникации, умения сравнивать их.

Типы деловых совещаний:

- инструктивные: разъяснение задания, передача распоряжений, уточнение действия, согласование сроков;

- проблемные (одна из разновидностей — педагогический совет): выявление актуальных проблем для образовательного учреждения; разработка программ для решения проблем, которые тормозят развитие коллектива;

- оперативные (планерки): получение информации о текущем состоянии дел, корректировка решения; проводятся с заместителями, руководителями методических объединений, творческих групп, психологом, социальными работниками.

В деловых совещаниях могут участвовать 7—12 человек, большее количество участников снижает эффективность работы. При организации делового совещания важно даже размещение его участников.

Руководитель должен уметь находить управленческие решения в проблемных ситуациях делового общения.

Переговоры — это основное средство согласованного принятия решения в процессе общения заинтересованных сторон.

Переговоры часто используются руководителями образовательных учреждений при разрешении конфликтных ситуаций. По сравнению с деловой беседой переговоры имеют более официальный характер, как правило, предполагают наличие несовпадающих или даже противоположных интересов у сторон и требуют от участников умения достигать разумного соглашения. Добиться взаимного согласия сложно, для этого необходимо сотрудничество сторон, когда происходит сближение их интересов на основе взаимоприемлемого варианта решения спорного вопроса и определяется обоюдная выгода.

Характер деловых переговоров определяется их целями, которыми чаще всего выступают:

- элементы профессиональной деятельности;
- проблемы, представляющие взаимный интерес;
- координация действий для уточнения средств выполнения ранее достигнутых соглашений;

- сглаживание возникших противоречий, конфликтных ситуаций; налаживание контактов и организация взаимоотношения с партнерами и т.д.

В процессе взаимодействия между участниками коммуникационного процесса могут возникать дискуссии.

В современном понимании дискуссия — это публичное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы с целью коллективного поиска правильного, доказательного решения.

Дискуссия позволяет ее участникам сопоставлять различные подходы, точки зрения, аргументированно отстаивать свою позицию, свои взгляды, убеждения, свое видение способов решения того или иного вопроса. Целью дискуссии могут быть:

- спор и упорядочение информации по обсуждаемой проблеме; поиск альтернативных подходов к решению проблемы, их обоснование;
- выбор оптимальной альтернативы.

Дискуссия может переходить в деловую полемику, а это — острое столкновение мнений, разногласия по какому-либо вопросу, борьба, при которой каждая из сторон эмоционально отстаивает свою точку зрения.

Руководитель образовательного учреждения должен не бояться дискуссии, активной полемики, борьбы мнений, так как истина выявляется только в доказательном, аргументированном обосновании своей точки зрения, своей позиции.

### 3. Особенности взаимодействия психолога с администрацией на разных ступенях образования

Задачи взаимодействия психолога с администрацией в ДОО строятся с учетом особенностей контингента детей, их родителей и педагогического состава. В детском саду психолог, как правило, взаимодействует со старшим воспитателем, который не только выполняет управленческую функцию, но и оказывает методическое сопровождение деятельности воспитателей в группах.

В связи с этим психолог решает ряд задач:

- участвует в разработке основной общеобразовательной программы ДОО в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (ФГОС ДО);
- формирует содержание психолого-педагогической работы по организации деятельности взрослых и детей в освоении образовательных областей; составляет для детей индивидуальные образовательные маршруты;
- анализирует психологический компонент в организации воспитательной работы в учреждении и вносит предложения по повышению эффективного психологического сопровождения воспитательно-образовательного процесса;
- участвует в разработках методических и информационных материалов по психолого-педагогическим вопросам;
- содействует гармонизации социальной сферы образовательного учреждения;

- разрабатывает программы по повышению психологической компетентности участников образовательного процесса (педагогический коллектив, родители);

- участвует в комплектовании творческих кружков с учетом индивидуальных особенностей дошкольников; в рамках консультативной помощи родителям участвует в выборе дополнительного обучения и его направленности;

- участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, психолого-педагогических консилиумов;

- вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в дошкольном учреждении в целях создания в нем психологического комфорта;

- участвует в организации методических объединений и является членом психолого-медико-педагогического консилиума (если он работает на базе ДОО);

- выступает организатором профессионального взаимодействия по вопросам создания предметно-развивающей среды;

- участвует в психологическом сопровождении инновационной деятельности на городской экспериментальной площадке;

- оказывает поддержку в развитии ИКТ;

- представляет документацию: план работы, аналитические справки, анализ работы за год;

- проводит психологическое сопровождение конкурсов («Знай-ка!», «Веселые старты», «Воспитатель года» и т.д.);

- участвует во внедрении и адаптации новых программ (ФГОС ДО, мультимедийные технологии, ИКТ-технологии);

- оказывает помощь в создании предметно-развивающей среды в группах;

- разрабатывает и внедряет план работы по преемственности со школой;

- участвует в организации и проведении Дня открытых дверей.

Особенности содержания и формы организации взаимодействия психолога с администрацией зависят от специфики образовательной организации, ее целей и задач.

В начальной школе педагог-психолог совместно с завучем планирует свою деятельность: развивающие занятия с младшими школьниками, подготовка сообщений на родительских собраниях, а также индивидуальная коррекционная работа с неуспевающими учениками. Завуч может являться для школьного психолога источником информации относительно индивидуальных особенностей учителей, выработки стратегий работы с ними. Это очень важно, так как индивидуальный подход к учителям способствует не только установлению эффективного взаимодействия с ними, но и дает ключ к пониманию мотивов поведения человека.

Взаимодействие людей — это система взаимных связей, которая обеспечивает взаимное влияние людей друг на друга. Взаимодействие — это

обмен мыслями, знаниями, действиями, а также процесс восприятия друг друга. Считается, что только при совокупности всех этих элементов возможно истинное взаимопонимание людей. Таким образом, центром взаимодействия психолога, учителя, родителей, администрации являются интересы ребенка как формирующейся личности. Считается, что именно полное взаимодействие ребенка со всеми участниками образовательного процесса обуславливает его полноценное развитие.

Для психолога образовательного учреждения администрация — это, с одной стороны, то, чему он подчиняется, а с другой — то, с чем ему приходится выстраивать определенные отношения. Для того чтобы взаимодействие психолога с администрацией было продуктивным для обеих сторон, психолог планирует свою деятельность на год, триместр, неделю и согласовывает свое расписание с администрацией. Этим он решает две основные задачи: во-первых, совместно с администрацией находит ресурсы для реализации поставленных в годовом плане задач, а во-вторых, включает администрацию в систему субъектов образовательного процесса.

Взаимодействие психолога с администрацией, в первую очередь, конечно, с директором, предусматривает его подчинение. Выстраивание отношений с администрацией становится для психолога особой творческой задачей, так как реализация многих полезных мероприятий во многом зависит от того, насколько они будут одобрены директором образовательного учреждения. Конечно, каждый коллектив имеет свою внутреннюю социально-психологическую структуру, и взаимоотношения с директором во многом должны опираться на существующую модель.

Не исключая значимости выстраивания межличностных отношений психолога с директором, М. Р. Битянова полагает, что система их деловых отношений также необходима.

В этой системе три уровня: на 1-м уровне осуществляется первичное обсуждение ожиданий директора и их согласование с возможностями психолога; на 2-м уровне предполагается согласование планов работ на год и подписание должностной инструкции; на 3-м уровне предполагается принятие ответственности психологом за администрирование отдельных профессиональных ситуаций (на схеме в среднем столбце представлен характер взаимодействий на каждом уровне).

	ПСИХОЛОГ		ДИРЕКТОР
1-й уровень	Функционал психолога	Направления деятельности психолога в школе	Образовательный заказ на психологические услуги
2-й уровень	Профессиональные психологические возможности и интересы	Стратегическое сотрудничество в рамках плана	Виды необходимой административной поддержки
3-й уровень	Текущие профессиональные ситуации	Тактическое сотрудничество	Обеспечение ситуации необходимыми управленческими решениями

Принципиального отличия в работе психолога с педагогами и администрацией не наблюдается. Специфика проявляется, скорее, в содержании запросов администрации на оказание помощи психологом и во многом определяется особенностями взаимоотношений в коллективе педагогов.

Наиболее частые запросы администрации школы:

- психологическое сопровождение, экспертиза образовательного учреждения, экспертиза взаимодействия в педагогическом/ученическом коллективе;
  - исследование проблем обучения и воспитания;
  - анализ и психологическое сопровождение документации: электронных дневников, журналов, отчетов и др.;
  - собеседование с новыми сотрудниками;
  - проведение различного вида собраний: педагогических советов, родительских собраний, классных часов.

#### 4. Работа психолога с педагогами

Одним из направлений в деятельности психолога является повышение эффективности взаимодействия внутри педагогического коллектива.

Эта работа подразумевает следующие виды деятельности:

- консультирование индивидуальное или групповое по проблеме возрастных особенностей детей, особенностей взаимодействия с ними и их родителями;
- просветительская работа, включающая профилактику межличностных взаимоотношений в коллективе, развивающая тренинговая работа, направленная на формирование сплоченности педагогического коллектива и улучшение психологического климата.

*Формы работы в педагогическом коллективе*

Для того чтобы деятельность психолога по формированию конструктивного взаимодействия в педагогическом коллективе оказалась действительно эффективной, ему самому необходимо установить с воспитателями и учителями доброжелательные, доверительные отношения.

Если взаимоотношения психолога и педагогов уже налажены, это позволяет обозначить действия, которые дают возможность: педагогам и психологу осуществлять совместную диагностическую, прогностическую и аналитическую деятельность; психологу на основе диагностической деятельности давать педагогу научно обоснованную информацию о тактиках и стратегиях подхода к детям; педагогу давать психологу информацию об особенностях поведения детей на уроках, о мотивации школьников, об особенностях развития и т.н.

Однако в настоящее время у некоторых педагогов еще остаются сомнения на счет правомерности действий психолога. Часто это связано с тем, что учитель, имея четкий план занятий, с трудом воспринимает деятельность психолога, не столь жестко регламентируемую, а значит ту, в результативности которой можно сомневаться. Отметим, что признание важности формирования эффективного взаимодействия психолога и педагогов все возрастает.

Основные формы работы психолога в образовательном учреждении следующие: индивидуальное и групповое консультирование, практические семинары, конференции, «круглые столы», участие в работе методических объединений, педсоветов, тренинговая работа с педагогами.

В консультативной деятельности психолога с педагогами должны быть отражены те принципы, которые определяют сотрудничество:

- равноправие психолога и педагога во взаимодействии;
- совместное обсуждение проблемы с самостоятельным принятием педагогом решения, адекватного сложившейся ситуации;
- ответственное отношение к принятому решению психологом и педагогом;
- определение функциональных обязанностей педагога и психолога для конструктивного решения обсуждаемой проблемы.

Групповое консультирование педагогов осуществляется в случае, если в конфликтной ситуации было задействовано несколько участников (в таком случае разумно сначала провести индивидуальные консультации с каждым участником конфликта), либо если эта консультация была запланирована в соответствии с календарным планом психолога. Во время консультации психолог снимает эмоциональное напряжение педагогов, помогает им наметить пути конструктивного решения спорной ситуации, при необходимости назначает повторную консультацию.

Психологическая профилактика и просвещение по проблеме улучшения взаимодействия педагогов внутри коллектива осуществляется в рамках практических семинаров, «круглых столов» и конференций. В контексте данных мероприятий педагоги получают навыки взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса, а также информацию о возрастных и индивидуальных особенностях учащихся, типах семейных систем и т.д. Психолог должен отслеживать степень участия всех педагогов в таких

мероприятиях, обращая внимание на столкновения мнений либо полное отсутствие интереса со стороны слушателей. С учетом поведенческих реакций психолог определяет дальнейшие способы работы по повышению уровня взаимодействия между педагогами.

Следует обращать внимание на актуальность даваемой педагогам информации, доступность изложения, возможность обсудить изучаемое явление, а главное — необходимо дать педагогам возможность высказать предложения по поводу интересующих их тем. Именно эти темы могут стать основными для обсуждения в методических объединениях и на педсоветах. Важно, чтобы данные мероприятия не проходили формально, с отрывом от реальной педагогической практики, а имели для учителей или воспитателей познавательную ценность. Ведь основной целью участия в работе методического объединения является принятие общего решения на основе совместного обсуждения сложных ситуаций, обмена опытом, мнениями.

Нередко в образовательном учреждении в рамках проведения конференции или «круглого стола» можно встретить учителя, довольно неохотно принимающего участие в обсуждении проблемного вопроса, не стремящегося высказать свое мнение. Такое поведение педагога часто связано с высокой тревожностью и страхом перед выступлениями на массовых мероприятиях. Решить проблему «стеснительности» учителя можно в процессе тренинговой работы, которая также помогает повысить уровень коммуникативной компетентности педагогов.

#### *Развитие коммуникативной компетентности педагогов*

В процессе развития коммуникативной компетентности педагогов школьному психологу не обойтись без социально-психологического тренинга. Эта форма работы нацелена на отработку в группе навыков конструктивного взаимодействия посредством проигрывания возможных конфликтных ситуаций, на выработку адекватных способов поведения в них, а также на установление позитивного общения в педагогическом коллективе. Интерактивное взаимодействие позволяет понять мотивы поступков другого человека, изменить собственные негативные взгляды на некоторые спорные вопросы взаимодействия. В малых группах рассматриваются различные варианты решения ситуации нестандартным, творческим способом, происходит обучение педагогов различным способам регуляции своего поведения и снятия рабочего стресса.

Тренинг повышения коммуникативной компетентности педагогов может включать в себя тренинговые упражнения, ролевые игры, анализ кейсов, диспуты и дискуссии в парах, тройках, малых группах. Обычно педагогов нелегко завлечь на социально-психологические тренинги в силу их высокой занятости и боязни, что «придется включаться во взаимодействие». Но если психологу удастся собрать педагогический коллектив, то в силу интерактивности, динамичности мероприятия и применения игровых приемов равнодушных участников не остается.

Участие педагогов в психолого-педагогических тренингах также актуально в настоящее время в силу следующего обстоятельства. Сегодня многие руководители сетуют на то, что люди перестали «гореть» на работе, вроде бы все делают, но без особого усердия, жалуются на усталость (от работы, от домашних обязанностей, а нередко и от собственных детей). Можно заключить, что все чаще педагоги впадают в состояние депрессии. То, что депрессия становится привычным явлением, во многом следствие так называемого негативного программирования, которым пронизаны сегодня СМИ.

Думается, что социально-психологический тренинг направлен также и на работу с чувствами, развитием творческих способностей и позитивных установок. Повышение эффективности взаимодействия учителей с учащимися В начальной школе особенности взаимоотношения между учителем и учащимися следует рассматривать в контексте новой для данной возрастной категории детей ведущей деятельности. Учитель является непререкаемым авторитетом для учащихся младшего школьного возраста. В школе ребенок впервые сталкивается с системой оценки своей деятельности в виде отметок. Это во многом определяет его взаимоотношения с учителем, а затем и с одноклассниками, накладывая определенный отпечаток в виде атрибуции ярлыков и социальных установок.

Следовательно, ученик, неуспешный в обучении, скорее будет иметь в классе низкий социальный статус, а «блестящий» ученик завоюет расположение учителя и скорее всего будет принят одноклассниками. Безусловно, нельзя сказать, что именно критерий успеваемости детерминирует взаимоотношения учеников. Следует рассмотреть личность самого учителя, его индивидуальные особенности, в силу которых складывается стиль его взаимоотношений с классом и отдельными учениками.

Педагог, имеющий те или иные нарушения психологического здоровья, может проецировать на ребенка (или класс в целом) собственные эмоциональные проблемы, что будет способствовать закреплению нарушений, уже имеющих у детей. К примеру, педагог с выраженными социальными страхами — это человек, стремящийся к обязательному успеху, поэтому он не дает себе права на ошибку, а следовательно, не допускает промахов у учащихся. В «группе риска» окажутся дети, которые испытывают страх перед ошибками (с деструктивной агрессивностью или социальными страхами).

Учитель с чувством неполноценности очень остро реагирует на ситуации, которые кажутся угрожающими, затрагивающими его компетентность. Например, опоздание или нарушение дисциплины интерпретируется им как проявление неуважения со стороны учащихся. Вероятно, такой педагог будет кричать на детей или часто их наказывать. При этом убеждать его в нецелесообразности подобных действий бесполезно, поскольку чувство своей неполноценности им не только не осознается, но и категорически отвергается. В «группе риска» при взаимодействии с такими учителями оказываются дети с аналогичными нарушениями.

Помимо того, что педагог с выраженными эмоциональными проблемами может содействовать закреплению психологического нездоровья детей, он будет

тормозить и личностное развитие учащихся. А детям всегда нужен взрослый как образец для подражания. Даже подростки тянутся к эмоционально устойчивым людям, хотя на словах могут отрицать такую необходимость.

Современная образовательная среда является поликультурной, что также опосредует характер взаимоотношений учителя с учащимися. Педагоги не всегда принимают во внимание особенности культуры учащегося. Например, дети с Кавказа говорят громче, особенно мальчики, а педагоги нередко относят это к проявлениям невоспитанности и применяют наказания. Дети с Кавказа, особенно в младших классах, чаще других являются кинестетиками; они лучше воспринимают информацию, сопровождаемую движениями рук, что для учителей чаще всего не характерно. Таким образом, дети, не принадлежащие к основной культурной группе, с большей вероятностью попадают в «группу риска» по успеваемости.

Длительная неуспешность в учебе приводит к развитию чувства неполноценности, которое с большой степенью вероятности приведет к формированию компенсаторной агрессивности. В качестве компенсации за собственный неуспех ребенок будет проявлять агрессию к представителям тех культурных групп, которые являются более успешными. Поэтому любая работа по формированию толерантности будет малоэффективна, если дети, принадлежащие к различным культурным группам, не будут иметь возможности для успешного обучения в школе. И только организация поликультурного образования как предпосылки высокой образованности детей разных культурных групп может способствовать формированию реальных конструктивных взаимоотношений между людьми.

Учителя при переходе на новые федеральные образовательные стандарты испытывают все возрастающую нагрузку, связанную с перестройкой методики преподавания, заполнения документации и т.д. При этом они вынуждены осуществлять взаимодействие с родителями учащихся с целью разъяснения важности формирования у детей универсальных учебных умений. Все это психологически и физически утомляет педагогов.

Физическая усталость педагогов нередко является причиной несдержанности, эмоциональных срывов. Это негативно влияет на учащихся, поэтому надо найти способы влияния на физическое состояние педагогов. Может быть, организовать комнаты отдыха для учителей (при наличии возможностей для этого в школе и при согласии администрации), или регулярно проводить День здоровья (совместно с преподавателями физкультуры).

Сильно беспокоят педагогов, нарушают стабильность посещения уроков сотрудниками школы и другими лицами. Поэтому необходимо порекомендовать администрации придать таким мероприятиям плановый характер. К примеру, во многих школах существует стенд, на котором вывешиваются графики посещения уроков. Не стоит беспокоиться, что, подготовившись к очередной проверке, в другое время учитель будет «халтурить». Опытный администратор даже на самом «подготовленном» занятии сразу увидит, к каким формам работы дети приучены.

Тем более не имеет права нарушать эмоциональное спокойствие педагога психолог. Поэтому о своем посещении ему стоит предупреждать учителя заранее и в деликатной форме. Психологу нужно быть стойким и уметь принять «нет» учителя, понимая, что это его право. В любом случае педагог может попросить его назначить другое время для посещения урока. При этом нужно четко объяснить цель визита. Когда преподаватель знает, зачем пришел психолог, ему не так тревожно. Даже минимальное недопонимание вызывает страх, дезорганизует. Именно поэтому у педагогов нередко возникает недоверие к психологу, а иногда и открытая к нему неприязнь, что вызывает обиду у психолога и ведет к нарастанию «барьера» между ним и учителем.

Вероятность «эмоционального истощения» у педагогов очень высока, поскольку их профессиональная деятельность требует постоянного проявления любви к детям. Кроме того, учителя всегда ждут оценки результатов своей деятельности: их оценивают родители, администрация, коллеги. Причем результаты учительского труда не всегда определяются степенью вложения сил: преподаватель не может научить всех детей так хорошо, как хочет. Поэтому для него очень важно ощутить безоценочное принятие со стороны окружающих, в том числе и психолога. Важнейшей формой такого безоценочного общения является установление личного контакта психолога с педагогом.

Характер взаимодействия учителя с учащимися начальной школы во многом детерминирует процесс адаптации первоклассников к школе. Установлено, что успешной адаптации первоклассников способствует личностно-ориентированный тип педагогического взаимодействия. Это выражается в том, что у ребенка формируется положительное отношение к учению и школе, формирование «внутренней позиции школьника» не сопровождается ростом невротических проявлений, более благоприятно идет процесс личностного развития.

При учебно-дисциплинарном типе педагогического взаимодействия адаптация первоклассников сопровождается ростом недоверия к себе, развитием чувства неполноценности, враждебности, депрессивности.

Также выявлено, что тип взаимодействия педагога с классом влияет на самооценку учащихся. Изменение самооценки учеников в классе с личностно-ориентированным учителем носит равнонаправленный характер: по одним параметрам в конце учебного года она снижается, по другим — наблюдается ее рост. При учебно-дисциплинарном типе педагогического взаимодействия снижение самооценки наблюдается по всем шкалам. Средние показатели самооценок учащихся по таким шкалам, как «умный — глупый», «плохой — хороший ученик», значительно выше в классе у учителя с личностно-ориентированным типом взаимодействия.

Существует связь между типом педагогического взаимодействия и особенностями восприятия учителями себя и своих учащихся. Учителя личностно-ориентированного типа взаимодействия с классом воспринимают себя как более «хороших», более «активных» и менее «сильных», чем учителя — сторонники учебно-дисциплинарного типа взаимодействия. При личностно-ориентированном взаимодействии характерно более адекватное восприятие

учителями своих учеников. При учебно-дисциплинарном взаимодействии педагогам свойственна более негативная позиция по отношению к учащимся, у них также значительно более выражено расхождение между оценкой своих учеников и представлением об «идеальных учениках».

## 5.Повышение эффективности взаимодействия учителей с родителями

Современный кризис семьи проявляется в разрушении семейных ценностей и традиций. Воспитание подрастающего поколения претерпевает ряд изменений, часто не в пользу ребенка. Родители все больше внимания уделяют зарабатыванию денег и порой подменяют общение с детьми псевдозаменителями в виде компьютерных гаджетов. Привитие детям духовных и нравственных ценностей во многом перекладывается на школу. Все это осложняет воспитательную деятельность учителя в младших классах, а также затрудняет взаимодействие педагогов с родителями.

Усилилась тенденция самоустранения многих родителей от решения вопросов воспитания и личностного развития ребенка. Не владея в достаточной мере знаниями о возрастных и индивидуальных особенностях развития ребенка, родители осуществляют воспитание вслепую, интуитивно, что не приносит позитивных результатов. В таких семьях нет прочных межличностных связей между родителями и детьми, и, как следствие, для ребенка авторитетом становится внешнее, зачастую негативное окружение, что выводит его из-под влияния семьи.

Эффективное взаимодействие педагога и родителей ученика определяет становление ребенка как личности, помогает лучше понять индивидуальные особенности ребенка, мотивы его поведения, сформировать навыки конструктивного взаимодействия со сверстниками.

Конструктивный характер общения родителей со школой и школы с родителями предполагает понимание сторонами того, чем они занимаются. Основным принципом работы с родителями в современных условиях является отказ от репрессивного характера общения, иначе ребенок будет всегда находиться в ситуации конфликта, когда семья признает одну систему ценностей, а школа — другую. Ребенок потеряет ориентиры, что может привести к потере внутренней гармонии и нарушению психического здоровья.

Отметим основные признаки эффективного взаимодействия учителя с родителями:

### 1) общение:

- знание учителем законов и структуры педагогического общения,
- знание об особенностях педагогического общения в деятельности учителя начальных классов,
- знание способов и приемов педагогического общения,
- наличие сформированных коммуникативных умений,
- постоянный двусторонний обмен информацией между учителем и родителями,
- конструктивное разрешение конфликтов;

## 2) отношение:

- признание ценности семьи как педагогической системы,
- опора на положительный опыт родителей,
- повышение авторитета семьи и семейных традиций,
- демократический стиль взаимодействия,
- гуманизация межличностных отношений;

## 3) связь:

- постоянный двусторонний контакт,
- умение анализировать (рефлексировать) педагогическое взаимодействие с семьей.

Выявлены также психолого-педагогические условия эффективного взаимодействия учителя и родителей в начальной школе:

- осознание учителем необходимости формирования эффективного взаимодействия с родителями младших школьников как цели и критерия эффективности воспитательного процесса;
- реализация личностно-деятельностного, диалогического, индивидуально-творческого подходов к взаимодействию с родителями;
- высокий уровень коммуникативных умений учителя;
- способность учителя к эмпатии и рефлексии.

Причины неэффективного взаимодействия учителя и родителей можно разделить на две группы:

### 1) организационно-педагогические:

- использование по преимуществу коллективных форм работы с родителями,
- отсутствие постоянных двусторонних контактов,
- сохранение в деятельности учителя привычных стереотипов, устаревших приемов;

### 2) психолого-педагогические

- недостаточная компетентность педагога в вопросах семейного воспитания,
- отсутствие учета особенностей каждого родителя в процессе организации взаимоотношений, преобладание авторитарного стиля взаимодействия учителя и родителей,
- непонимание педагогом внутренней позиции родителей,
- неумение наладить контакт с родителями,
- неумение конструктивно подходить к разрешению конфликтов,
- слабое развитие у педагога коммуникативных умений и способностей, коммуникативной структуры в целом,
- сложности в управлении собственным психическим состоянием в процессе общения.

При встречах с родителями на собраниях или в процессе индивидуальной беседы у учителя может особенно остро актуализироваться чувство незащищенности, особенно если родители имеют претензии к школе. Поэтому перед собраниями полезно проводить психологические минисеминары с педагогами, акцентируя внимание на индивидуальном разговоре с родителями (можно раздать небольшие памятки).

Часто в школе встает вопрос о том, должен ли психолог заниматься воспитанием учащихся. Эта проблема вызвана тем обстоятельством, что к психологу отправляют «трудных» детей, родители требуют сделать внушение обидчику их детей и пр. Психолог не принимает участия в воспитании учащихся, понимаемом традиционно как поощрение, наказание, убеждение в необходимости соблюдать общепринятые нормы, а главное — не осуществляет контроль над поведением детей. Психолог прежде всего помогает детям и взрослым понять причины и следствия педагогических трудностей ученика (класса), мотивирует их к изменениям, дает эмоциональный «толчок», но ежедневное осуществление педагогических воздействий — дело педагогов и родителей.

Одной из задач психолога в организации взаимодействия с педагогами дошкольного учреждения является повышение коммуникативной и социальной компетентности воспитателей.

Актуальность реализации данной задачи обусловлена несколькими моментами:

1) повышение квалификации педагогов-воспитателей связано преимущественно с информированием их о разнообразных средствах, методах и приемах воздействия на детей. При этом почти не затрагиваются вопросы воздействия педагогов на самих себя с целью изменения характера взаимоотношений с детьми, изменения своих ценностных ориентаций и социальных установок;

2) проблема совершенствования профессиональной деятельности педагогов решается без учета уже имеющихся у них профессиональных стереотипов взаимодействия с детьми;

3) методы, используемые в системе подготовки воспитателей, как правило, направлены на развитие рассудочно-эмпирического мышления педагогов. Но только информирование о необходимости изменения отношения к детям и перестройки своей профессиональной деятельности не является гарантией коррекции педагогической деятельности. Необходимо шире использовать такие методы, которые создавали бы мотивацию саморазвития личности воспитателя.

Одним из методов, хорошо зарекомендовавших себя с точки зрения формирования эффективных навыков взаимодействия в педагогическом коллективе, а также между воспитателями и детьми, является социально-психологический тренинг. Один из вариантов тренинговой работы с воспитателями был применен при изучении психологической готовности воспитателей ДОО к личностно ориентированному взаимодействию с детьми.

Было выявлено, что большая часть воспитателей не готова к изменениям в своей деятельности. Недостаток у воспитателей знаний, практических умений, а главное желания является серьезным основанием для коррекции деятельности методической и психологической служб дошкольного учреждения. Необходимо проводить тренинг педагогической осознанности, назначение которого — преодоление внутренних стереотипов, актуализация изменения педагогической позиции с субъект-объектных отношений с детьми на субъект-субъектные.

В ходе проведения данного тренинга решаются следующие задачи:

- осознание индивидуального стиля педагогической деятельности, поиск резервов для повышения его эффективности;
- обращение своего сознания к собственным переживаниям, чувствам, вызываемым воспитанниками;
- выделение причин возможных или реальных профессиональных проблем;
- формирование внутренней позиции, позволяющей воспитателю овладеть способами личностно ориентированного взаимодействия с детьми.

По мнению исследователей, тренинги педагогической осознанности могут стать частью комплексной работы по перестройке учебно-воспитательного процесса в дошкольном учреждении.

Работа с педагогами традиционно входит в сферу деятельности школьного психолога. Однако не всегда ясно, что понимать под такой работой — одностороннее воздействие психолога на педагогов или взаимодействие с ними. Одно понятно, что и то и другое достаточно проблемно и является одной из «болевых точек» в работе психолога, снижающей его удовлетворение от своей профессиональной деятельности, а иногда и заставляющей уйти из школы. Нередко слышишь: «С детьми можно всегда договориться, но вот учителя...»

Возникает проблема, связанная с неумением участников психолого-педагогического взаимодействия конструктивно выстраивать диалог, направленный на решение общей задачи — развитие и образование ребенка. Вероятно, ответ на этот вопрос кроется в разных целевых установках субъектов образовательного процесса.

При этом в рамках новых федеральных государственных стандартов у психолога расширяется зона ответственности благодаря появлению новых трудовых функций:

- участвовать в обеспечении уровня подготовки воспитанников, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта (т.е. психолог отвечает не только за психологическое обеспечение образовательного процесса, но и участвует в нем, как и учитель, обеспечивая охрану жизни и здоровья обучающихся);

- участвовать в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (это также «подключает» психолога к образовательному процессу и «оправдывает» появление должности «педагог-психолог»);

- оценивать эффективность образовательной деятельности педагогических работников и педагогического коллектива через призму развития личности обучающихся (это очень актуальная функция психолога, учитывая, что цель российского образования

- воспитание, социально-педагогическая поддержка становления и развития высоконравственного, ответственного, творческого, инициативного, компетентного гражданина);

- анализировать достижение и подтверждение обучающимися уровней развития и образования (психолог только анализирует, но не обеспечивает

достижение и подтверждение обучающимися того или иного уровня образования, причем анализирует достижение не только уровня образования, но и уровня развития).

Таким образом, общая зона ответственности учителя и педагога-психолога в реализации ФГОС:

- осуществление образовательного процесса в обеспечении уровня подготовки обучающихся, соответствующего требованиям ФГОС, с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы, с опорой на достижения в области педагогики и психологии, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационно-коммуникационных технологий;

- обеспечение достижения и подтверждения обучающимися уровней образования (учитель, психолог) и уровней развития (психолог);

- оценка эффективности и результатов обучения по предмету (учитель), оценка эффективности образовательной деятельности учреждения в целом через призму развития личности обучающихся (педагог-психолог).

Следовательно, общими для учителя и педагога-психолога компетенциями в области психолого-педагогического взаимодействия являются:

- коммуникативная: владение методами убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе;

- конфликтологическая: владение технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения.

Общность должностных обязанностей и необходимых для их выполнения компетенций означает, что они просто вынуждены работать вместе (а не рядом), в составе команды (а не поодиночке) создавать необходимые условия для достижения планируемых в образовательной программе общего образования школы результатов развития обучающихся. Но у каждого — своя зона ответственности: учитель отвечает за образовательный процесс, а психолог — за его психологическое обеспечение.

При этом есть одна причина, которая может затруднить взаимодействие психолога с педагогами: широкое распространение таких личностных характеристик учителей, как сниженная самооценка, повышенное чувство вины, перфекционизм. Трудно сказать, являются они следствием работы в школе или, наоборот, причиной выбора профессии учителя. Это не столь важно, но такие качества заставляют педагога проявлять большую осторожность, а порой и агрессию в любой ситуации, угрожающей его самооценке.

Организовать эффективное взаимодействие с педагогами можно лишь при условии безусловного принятия их — со своими достоинствами, недостатками и проблемами. Только такое отношение может послужить фундаментом эффективного взаимодействия психолога и учителя. Однако и школьный психолог должен иметь достаточную личностную зрелость, устойчивую самооценку, собственную независимую позицию и хотя бы начальное

психотерапевтическое образование. Таким образом, можно сформулировать следующие задачи работы психолога с педагогами:

- содействовать сохранению психологического здоровья педагогов;
- предоставлять педагогам возможность осуществлять свою профессиональную деятельность, не нарушая психологического здоровья учащихся и, по возможности, повышая его уровень.

О. В. Хухлаева в организации психологической поддержки педагогов предлагает использовать работы Л. Маслоу. Согласно его концепции, личность педагога имеет тенденцию развиваться, самосовершенствоваться и опираться на принципы психологически здоровых людей.

А психологическое здоровье — это:

- умение принимать себя, других и природу;
- непосредственность, простота и естественность;
- свежесть восприятия;
- глубокие отношения между людьми;
- наличие чувства юмора, креативности и самодостаточности;
- способность фокусироваться на проблеме.

Одним из вариантов работы с педагогами по концепции гуманистической психологии Маслоу может выступать опора на классификацию потребностей, которые определяются как физиологические потребности, потребность в безопасности и защите, потребность в принадлежности и любви, потребность в уважении и самоактуализации.

Анализируя направления работы психолога с педагогами, возможно выделение двух блоков:

#### 1. Типы обращений педагогов к психологам.

1.1. Ситуативные обращения педагогов за помощью к психологам, предъявленные в виде запроса, разрешение критических ситуаций, возникших «здесь и сейчас». Это, например: неадекватное поведение ученика в классе, повлекшее за собой нарушение дисциплины и фактическое прекращение учебной деятельности на уроке; откровенное асоциальное поведение ребенка/подростка; острая межличностная конфликтная ситуация в отношениях «педагог — ученик», «педагог — родитель» и др.

1.2. Обращения педагога с целью экспертизы и коррекции педагогической компетенции. Если, например, систематическое нарушение дисциплины на уроке заставило педагога задуматься о своих педагогических технологиях, то педагог может получить экспертную оценку от психолога.

1.3. Запрос на коррекцию взаимоотношений педагога и учеников средней и старшей школы. Например, педагог испытывает немотивированную агрессию к ученику, и это влияет на его профессиональную деятельность.

1.4. Обращение педагога к психологу с целью получения личной консультации по поводу ситуации в личной жизни педагога. Например, резкое и острое изменение социального статуса педагога (развод или замужество, рождение детей и т.д.), повлекшее за собой острую фазу переживаний, затрудняет осуществление профессиональной деятельности.

## 2. Формы работы психолога с педагогами.

### 2.1. Профилактическая работа.

### 2.2. Дискуссионная площадка и группы встреч по интересам.

### 2.3. Тренинговая форма работы (долгосрочные и краткосрочные программы тренингов).

Описывая особенность взаимодействия психолога с педагогами средней и старшей школы, необходимо отметить важную роль психолога в обучении педагогов навыкам эффективного общения. Безусловно, коммуникативная компетентность — это качество, необходимое и учителю младшей школы, однако перед педагогами, имеющими дело с подростками, задача грамотного выстраивания отношений с учениками — одна из самых трудных и интересных. Как часто мы слышим фразу наподобие такой: «Этот Вася совсем меня не слушает, он что — оглох?» или: «Ты вообще-то меня/ себя слышишь?» и т.п. Да, навыкам эффективного общения, безусловно, необходимо обучать и подростков, но для педагога умение общаться не менее важно. И от этого умения много зависит.

Итак, что же такое эффективное педагогическое общение? Психологи предлагают развивать коммуникативную компетентность, с одной стороны, через знакомство и усвоение правил и техник общения, а с другой — через анализ коммуникативных ошибок педагогов с учениками.

Техники общения опираются на традиционную парадигму позитивного общения и включают в себя следующие правила:

1) говорить на языке партнера. Для того чтобы быть понятым своими учениками, педагогу необходимо опираться на тот культурный уровень, который сформирован у учеников. Конечно, это не призыв использовать молодежный сленг, но надо стараться максимально просто и четко, не перегружая речь излишней научной терминологией, доносить до учеников главную мысль. Особенно это важно в межличностной коммуникации;

2) проявлять уважение к партнеру. Данное правило опирается на такую человеческую потребность, как потребность в уважении и признании. Данный тезис особенно важен в общении с подростками, так как потребность в признании и уважении, в самости — одна из ведущих потребностей этого возраста;

3) демонстрировать общность. Во взаимодействии педагога с учеником соблюдение этого правила может раскрываться в акцентировании педагогом внимания ученика на общность интересов. Но и признание ошибки также важно, оно может способствовать формированию взаимного доверия («Интересно, знаешь, что? Когда я учился в том же классе, что и ты сейчас, я тоже с трудом мог разобраться в данной теме»);

4) проявлять интерес к проблемам партнера. Соблюдение этого правила предполагает явный интерес педагога к жалобам ученика. Это предполагает контакт глаз, поддерживающие, поощряющие дальнейшее говорение ученика междометия и фразы («Да, да!», «Ммм», «Угу», «Продолжай, пожалуйста, я тебя внимательно слушаю» и т.и.). Однако обсуждение особенностей техник

эффективного общения будет непродуктивно без обсуждения типичных ошибок коммуникации педагогов с учениками.

Такое обсуждение предлагается вести по следующей схеме:

1) собственно обозначение ошибки. Наиболее типичные ошибки взаимодействия педагога и ученика: стараться делать вид, что все знаешь; говорить: «На уроке вопросы задает педагог, а не ученик», «Опоздание почти всегда неуважение» и др.;

2) выявление деструктивных убеждений, лежащих в основе типичной ошибки. Например, установка не делать ошибок, является причиной убеждения того, что ошибаться — это признак слабости, что о тебе будут плохо думать, и т.д.;

3) коррекция осмысления. Например, убеждение в невозможности совершения ошибки педагогом может быть скорректировано контрустановкой на то, что желание быть всегда правым может приводить к внутреннему напряжению, что это развивает агрессивность и выстраивает прочную стену отчуждения между учителем и учениками;

4) коррекция поведения. Например, в случае когда ученик заметил у педагога ошибку, коррекция поведения возможна с помощью разных способов, но в любом случае необходимо ее признать и использовать сложившуюся ситуацию для выстраивания МЫ-отношений («В этом случае МЫ действительно с вами ошиблись. Как вам кажется, ребята, как правильно?»).

Взаимодействие психолога и педагога — это выстраивание особых отношений, которые обеспечивают обучение двух творческих субъектов. Возможность выстраивания отношений появляется тогда, когда устанавливается особый профессиональный тандем педагога и психолога. И не так уж важно, что является ценностью: интересы ребенка или его внутренний мир. Главное — понимание совместности в профессиональной деятельности.