

Государственное учреждение образования
«Гимназия № 174 г. Минска»

**МЕТОДИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ
ПО ПОВЫШЕНИЮ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ**

Гардашевская Людмила Викторовна,
педагог-психолог

Современное общество с его высоким уровнем ИТ-технологий, огромными нагрузками на эмоциональную сферу человека, высокими требованиями к личностным качествам требует от педагога мобильности, способности перестраиваться в новых условиях, высокой стрессоустойчивости, интеллектуальной и коммуникативной состоятельности. Учитель должен обладать не только этими качествами, но и творчески осваивать и преобразовывать педагогическую действительность в процессе самореализации.

Еще А. С. Макаренко утверждал, что ученики простят своим учителям и строгость, и сухость, и даже придирчивость, но не простят плохого знания дела. «Я на опыте пришел к убеждению, что решает вопрос мастерство, основанное на умении, на квалификации» [1].

Неотъемлемой составляющей профессионализма и педагогического мастерства учителя принято считать его профессиональную компетентность.

Государство нуждается в высококвалифицированных педагогических кадрах и проблема повышения профессиональной (прежде всего психолого-педагогической) компетентности учителя на данный момент очень актуальна.

Психолого-педагогическая компетентность включает в себя как высокий уровень теоретических знаний и практических навыков и умений, так и готовность использовать их в своей жизни.

Работая в системе образования с различными возрастными и социальными группами людей, пришла к выводу, что оказание помощи педагогу в повышении общей психологической грамотности, привлечение психологических знаний к решению педагогических задач, оказание помощи в овладении доступными диагностическими методами для изучения процесса развития личности учащихся, классного коллектива – одно из главных направлений деятельности педагога-психолога гимназии.

В связи с этим была разработана программа по повышению психолого-педагогической компетенции педагогов, которая выполняет *просветительскую, развивающую и коррекционную функции.*

Программа направлена на реализацию двух основных **направлений**:

получение теоретических психологических знаний;

развитие и усовершенствование практических навыков.

Этапы программы:

диагностический: проведение педагогической и психологической диагностики педагогов с целью выявления их психологических особенностей, запросов и предпочтений;

информационно-развивающий: пополнение информационно-методической базы по работе с педагогами, подготовка и проведение семинаров, тренинговых занятий, лекций, консультаций, направленных на удовлетворение запроса, как со стороны самих педагогов, так и администрации гимназии;

рефлексивный: подведение итогов по вопросу повышения психолого-педагогической компетентности педагогов.

Программа охватывает все категории педагогических работников.

В программе предусмотрено, чтобы каждая категория педагогических работников повышала свой уровень компетентности через различные **формы и методы**: лекции, семинары, тренинговые занятия, индивидуальные и групповые консультации, собеседования, дискуссии, психологические практикумы, круглые столы (приложение 1).

Наиболее востребованной и популярной среди педагогов формой является семинар-практикум, который проходит в интерактивной форме и на позитивной волне. Семинары проводятся с периодичностью один раз в четверть.

Структура семинара-практикума состоит из 3 частей: (приложение 2)

вводная часть;

основная часть (теоретическая и практическая);

рефлексивная часть; подведение итогов семинара.

Вводная часть начинается с небольшой разминки, которая позволяет немного отвлечься от повседневной действительности, переключить

участников с роли «учителя» на другую социальную роль и настроить их на другой стиль взаимоотношений. Упражнения для этой части подбираются таким образом, чтобы участники постепенно включались в проблему семинара.

В основной части:

происходит ознакомление с теоретической информацией, которая подается в форме лекции или информационного сообщения,

осуществляется отработка практических умений и навыков через анализ и решение конкретных педагогических и психологических ситуаций, через элементы социально-психологического тренинга.

В третьей части (рефлексивной) подводятся итоги семинара, проговариваются затронутые проблемы.

Как правило, результатом работы семинара является разработка методических рекомендаций, моделей взаимодействия, апробирование различных методов и технологий в работе учителя.

Список использованных источников

1. Нестеров, В.В. Педагогическая компетентность / В.В. Нестеров, А.С. Белкин. – Екатеринбург, 2003.
2. Школьный психолог. – 1999. – № 3.

Программа

по повышению психолого-педагогической компетенции педагогов

месяц	мероприятия
сентябрь	Диагностика личностных качеств и запросов педагогов
сентябрь	Индивидуальные консультации по итогам диагностики
октябрь	Семинар-практикум «Командное взаимодействие в работе с учащимися»
декабрь	Семинар «Особенности межличностных отношений в коллективе. Стратегия реакции на критику»
февраль	Семинар «Эффективные формы организации работы с высокомотивированными и одаренными учащимися»
апрель	Семинар «Позиция учителя. Меняем стереотипы»
апрель	Психологическая диагностика. Консультации по итогам диагностики

Семинар-практикум для учителей
«Командное взаимодействие в работе с учащимися»

Цель: освоение навыков командного взаимодействия.

Задачи:

показать преимущества командной работы;

научить видеть человека в командной роли, развить среди членов команды уважение к роли каждого, улучшить способность принимать ограничения и использовать сильные стороны каждого участника;

освоить навыки обратной связи.

Материалы и методическое оснащение: мультимедийная презентация, игра «Танграм», листы бумаги А4, фломастеры или ручки.

Время: 1 – 1,5 часа.

Структура семинара:

1. **Вводная часть:** упражнение на создание позитивного настроения.
2. **Основная часть:** отработка командного взаимодействия через упражнение «Танграм» и игру «Землетрясение», работа в группах по проблеме инновационной деятельности.
3. **Рефлексия. Подведение итогов семинара.**

Материалы семинара

1. Вводная часть

Упражнение «Гусеница».

Группе предлагается изобразить гусеницу. Все участники встают соответственно своей роли, и, таким образом получается гусеница, которая должна пройти круг и постараться не развалиться по пути, изображая «танцующую», «грустную», «испугавшуюся», «веселую» гусеницу. После выполнения упражнения участники делятся своими ощущениями, как себя

чувствовали выбранным элементом, каково общее впечатление от гусеницы, поведения отдельных участников.

2. Основная часть

Теоретическая часть

Групповое обсуждение понятия «команда» (совместное выделение ее сущностных характеристик, сравнение данного понятия с другими объединениями людей).

Команда – это больше, чем коллектив, это, так сказать, «коллектив +».

Несколько шагов, которые помогают улучшить взаимодействие в команде:

согласование образа результата: нужно как можно более четко сформулировать образ результата;

планирование усилий: все действия команды должны быть последовательными и регулярными;

создание программы действий: работа осуществляется через специальные мероприятия, которые могут быть как коллективными (командообразующие сессии, конференции и т.п.), так и индивидуальными (например, коучинг), а также в ходе повседневной рабочей деятельности (на совещаниях, в дискуссиях, обратных связях и т.п.);

транслирование правил вниз: руководитель должен стремиться к тому, чтобы его подчиненные в своей деятельности ориентировались на те же принципы командной работы, что и члены администрации;

распределение ролей.

При оценке эффективности командного взаимодействия рекомендуется ориентироваться на ряд критериев.

В области целеполагания:

Единое понимание целей: все члены команды знают цели, которые перед ними стоят, и одинаково их понимают; в работе ориентируются на общие, а не индивидуальные цели.

В области взаимодействия:

Принятие решений: решения принимаются взвешенно и вовремя (без проволочек).

Развита коммуникация: члены команды активно взаимодействуют между собой, при этом оно (взаимодействие) не является формальным.

В области правил командной работы:

Согласованы правила: команда договорилась о правилах командной работы, все члены команды их знают и принимают.

Распределены роли: команда сформирована с учетом способностей людей выполнять ту или иную командную роль, нет дублирующихся и/или «провисающих» функций.

Есть лидер: в команде есть признаваемый лидер, способный эффективно организовать взаимодействие и контролировать соблюдение правил работы.

В области навыков и установок:

Кооперативная установка: члены команды успешно кооперируются для достижения общих целей, не перекладывают ответственность друг на друга, в сложных ситуациях не «ищут крайнего».

Установка на ценность различий: члены команды ценят индивидуальные особенности друг друга и умеют их капитализировать, нет попыток «причесать всех под одну гребенку».

Способность разрешать конфликты: команда успешно выходит из конфликтных ситуаций, в спорных вопросах члены команды проявляют готовность договариваться.

Практическая часть

Упражнение «Танграм»

Цель упражнения: научиться активно слушать собеседника, задавать конкретизирующие вопросы, обеспечивать адекватное понимание и обратную связь.

Группа участников семинара распределяется по тройкам («руководитель», «исполнитель», «наблюдатель»). «Руководитель» и «исполнитель» садятся спиной к спине, наблюдатель садится в середине, чтобы

следить за обоими игроками. Во время игры «руководитель» и «исполнитель» не имеют право поворачиваться друг к другу! «Руководитель» должен передать инструкцию «исполнителю», чтобы тот построил предлагаемую фигуру из элементов игры «Танграм». Далее следует несколько раундов игры (смена ролей).

Игра «Землетрясение»

Описание: представьте себе, что наша группа оказалась в зоне землетрясения. Комната, в которой мы находимся сейчас, представляет реальную угрозу для жизни, так как в любой момент может обрушиться потолок. Что делают в такой обстановке? К сожалению, люди часто начинают паниковать, впадают в истерику, все одновременно пытаются прорываться к выходу и тем самым губят себя.

Вам нужно принять решение о том, кто и в какой последовательности будет выходить из комнаты. При этом нужно помнить, что шансы первого человека остаться в живых составляют почти 100 %, ведь у него достаточно времени, чтобы спокойно, но быстро, выйти из здания и перейти в безопасное место. Шансы второго человека уже немного меньше, так как время идет и угроза возрастает. У третьего по очереди человека шанс уменьшается еще на какой-то процент и т.д. Вы прекрасно понимаете, что у человека, который будет последним в этой очереди, шансов практически нет, скорее всего, что он погибнет под развалинами. Вам нужно принять за очень ограниченное время ответственное решение установить очередность выхода из этой комнаты, потолок которой может с минуты на минуту обрушиться. Но сначала вы примите это решение самостоятельно. Для этого вам нужно взять лист бумаги, переписать имена всех присутствующих, а затем с правой стороны рядом с каждым поставить порядковый номер, соответствующий очередности выхода этого человека из комнаты, рассуждая примерно так «Первым должен выходить Игорь, так как он самый молодой из нас, вторым пойдет Аня, так как она...» Принимая решение, имейте в виду, что вы должны определить очередь для всех членов группы до последнего человека.

Когда вы примите индивидуальное решение, нужно собраться в круг и приступить к выработке группового решения, помня, что решение принимается, когда за него проголосуют все члены группы без исключения. Время, которое есть в распоряжении группы, неизвестно, так как когда обрушится потолок трудно сказать, может быть через минуту, а может быть через пять минут. Главное – остаться в живых. Если вы не сможете договориться, вы погибнете все, так как эвакуация начнется лишь после того, как каждый будет знать свою очередь, то есть после принятия всех решений.

Обычно отводится 20 – 25 минут на игру, но его можно увеличить или сократить до 17 – 18 минут. Если группа сумела принять все решения при 100 %-м голосовании, следует поздравить участников с благополучным завершением и попросить их *подумать – что помогло успешно выйти из столь критической ситуации*. Если группа не смогла принять за отведенное время решения по каждому человеку, то ведущий объявляет, что все участники погибли, и просит *подумать над причинами, которые привели к этой трагедии*.

Работа в группах. Участники семинара разбиваются на 6 групп: родители, учителя-предметники, администрация, медицинская служба и СППС, учащиеся, классные руководители.

Каждой группе предлагается разработать схему (план) взаимодействия всех структур.

Презентация выполненной работы в группах.

3. Рефлексия. Подведение итогов работы

Используемые источники:

www.hr-portal.ru

www.a-v-z/com/ua