**Инновационная модель психологической службы в МАОУ СОШ «Мастерград»:**

Об инновационности ПС школы можно говорить на основании следующих параметров:

1. В деятельности службы совмещаются две профессиональные культуры: терапевтическая и проектная.
2. Инновации выступают способом решения профессиональных проблем деятельности, возникают по инициативе сотрудников психологической службы.
3. Инновационная деятельность занимает 50% рабочего времени.
4. Охватывает разные уровни ОУ: от индивидуальной работы с учениками до структурных изменений в отдельных звеньях или масштабе всей школы.
5. Успешные инновации отрабатываются до уровня технологии.

**Место инновационной ПС в структуре организации:**

Рук-ль

инновац.

ПС (2)

Зам. дир.

по

ВР (3)

ИПС (4)

ПС

ОШ

(5)

СП (6)

ДС (7)

ШМО

КР (8)

ПС

НШ (9)

Обозначения:

1. Директор
2. Руководитель инновационной психологической службы
3. Заместитель директора по воспитательной работе
4. Инновационная психологическая служба
5. Психологическая служба основной школы
6. Социальные педагоги
7. Дефектологическая служба
8. Школьное методическое объединение классных руководителей.
9. Психологическая служба начальной школы.

 - Иерархические отношения.

 - Партнерские отношения

Инновационная психологическая служба была выделена из психологической службы основной и старшей школы. Во-первых, именно в этом звене саккумулированы наиболее компетентные и креативные психологи. Во-вторых, невозможно инновировать все, необходимо расставлять приоритеты. Приоритет был отдан основной школе, так как именно в этом возрасте происходит пик падения учебной мотивации, подростковый кризис и проблемы с дисциплиной.

Поскольку психологи основной школы и инновационной службы – это одни и те же люди, то возникает ситуация двойного управления.

В части обязательного функционала сотрудники подчиняются заместителю директора по ВР, в инновационной части – руководителю инновационной ПС.

Поскольку руководитель ИПС не является штатным сотрудником школы, между ним, замом по ВР и директором выстраиваются горизонтальные, партнерские отношения. Этот момент является очень важным. С одной стороны, управление становится более сложным, с другой – возникает необходимость диалога, поиска оптимальных решений. Благодаря относительной независимости, психологи получают возможность отказываться от непрофильной деятельности.

**Кадровая политика**

Все психологи в школе относительно проблем профессиональной деятельности могут занимать четыре позиции:

1. Позиция имитатора – стремятся взять минимум ответственности, получить максимум привилегий.
2. Исполнители – выполняют деятельность в соответствии с нормами, но отсутствует инициатива в ситуациях, когда нормы перестают работать.
3. Позиция профессионала – для решения профессиональных проблем и задач проявляет инициативу, но используют для этого готовые средства.
4. Автор – не только проявляют инициативу, но и изобретают средства для решения профессиональных задач.

Для создания ИПС необходимы психологи с 3 и 4 позицией. Где их брать?

Мы опираемся на психологов, которые имеют диплом, обучаются в какой-либо терапевтической школе (гештальт, КПТ, психодрама…), но еще не имеют стабильной клиентской базы.

Обучение в терапевтической школе означает, что сотрудник предан профессии, соблюдает этические принципы и имеет базовые навыки в консультировании. Отсутствие клиентской базы означает, что он заинтересован в финансовой стабильности, которую может дать школа.

И все же, психолог, ориентированный на частную практику, редко бывает заинтересован работать в школе. Основная причина -загруженность непрофильными задачами. Поэтому для мотивации психологов используем комплексный подход. Вот что им обещаем:

* Обширную консультативную практику, при необходимости под супервизией
* Работу в команде
* Развитие проектных навыков
* Овладение смежной профессией – есть возможность стать тьютором.
* Развитие профессиональных навыков до уровня организационного психолога
* Маркетинговые услуги
* Заработную плату выше среднего в системе образования.

Как итог, второй год подряд на вакансии в службе есть конкурс, претенденты проходят отбор, состоящий из нескольких этапов.

**Деятельность инновационной психологической службы.**

**Принципы деятельности:**

1. Деятельность службы направлена на заботу о всех субъектах образовательного процесса.
2. Приоритет доверия перед контролем.
3. Проектное творчество – лучший способ развития и профилактики профессионального выгорания.
4. Единство психологической работы и воспитательного процесса.
5. Психотехнология – лучший способ обеспечить качество и масштаб психологической работы ограниченными силами.
6. Экологичность предлагаемых школе психотехнологий.

**Содержание деятельности:**

Деятельность службы состоит из трех частей: базовой, проектной и методической. Коротко рассмотрим каждую из них.

Базовая часть определяется тем, что реально требуют «сверху» и контролируют выполнение. Сюда входит:

* Психодиагностика: суицидальной активности, употребления ПАВ
* Последующая работа с группой риска по итогам диагностики.
* Деятельность ШСП
* Заполнение траектории
* Составление ИПК и работа по ним.
* Ситуативные мониторинги и отчеты.
* Составление планов и программ сопровождения.
* Проведение тематических классных часов.

Как правило, эта работа требует значительного времени и усилий, а эффективность ее низка. Например, психодиагностика и процедуры их организации вызывают реакцию сопротивления и отторжения у детей, родителей и педагогов, вызывают антиэффекты.

Поэтому эту часть работы мы стараемся:

* автоматизировать,
* минимизировать,
* делегировать
* инновировать.

Вообще психологическая служба не может выполнять все задачи, которые на нее возлагаются, пробовать делать все, в конечном счете, не делать ничего. Поэтому стратегия развития психологической службы требует выделения приоритетных задач, на решение которых бросаются все силы, остальные остаются в фоне.

Так, ИПС в МГ совсем не занимается сопровождением одаренных детей, за пределы службы выведен дефектолог и коррекционные задачи, психологи начального звена тоже существуют отдельно, функцией профессионального самоопределения занимается тьюторская служба и т.д. Сужая функционал, тем самым получаем необходимое время, силы и другие ресурсы для качественного решения выбранных профессиональных задач.

Считаю принцип разделения труда и специализацию концептуально верным ходом. В крае должны появиться психологические службы, которые заточены под качественное решение 1-3 задач, они экспериментируют, описывают свой опыт и транслируют на край, с учетом этого опыта трансформируются нормативные документы.

В рамках обязательной части – качественно мы работаем с психодиагностикой суицидальной активности и консультированием.

В чем это выражается?

Организация психодиагностики и последующая работа по ее результатам:

* Автоматизировали психодиагностику (начали эту работу на 3 года раньше города, провели обучающий семинар для психологов города).
* Для проведения диагностического интервью привлекаем студентов-психологов. (Сначала даем инструктаж, потом они проводят интервью, с психологом школы обсуждают результаты разговора и принимают решение относительно ребенка, затем студенты части учеников из эмоционально-нестабильной группы предлагают индивидуальные консультации)
* Для учеников группы риска проводим тренинг, в котором сочетаются психологический и тьюторский подходы к работе с человеком.

Что касается консультирования:

* Все психологи службы либо обучаются, либо имеют сертификат терапевтической школы (пока это гештальт и КПТ)
* Поскольку в школе есть негласный договор о взаимной невовлеченности, каждый психолог службы умеет работать с сопротивлением другого человека.
* Строим репутацию службы на доверии (выдерживаем этические стандарты профессии, рассказываем о своей работе в соц.сетях, сарафанное радио), поэтому высок спрос на услуги, в месяц каждый психолог проводит до 40 консультаций.
* Применяем различные форматы консультативной работы: индивидуальные, парные, медиации, семейные. Сами разрабатываем такие форматы. Например, техника консультирования при наличии Заказчика.

**Проектная деятельность**

Реализация проекта состоит из следующих шагов:

1. Постановка проблемы.
2. Появление идеи, замысла проекта.
3. Согласование замысла в школьном проектном офисе, напрямую у директора.
4. Реализация замысла.
5. Оформление регламентирующих текстов.
6. Переход проекта в режим функционирования.

Приведем пример нескольких действующих проектов:

1. Нематериальная мотивация педагогов
2. Проект «Наставники» по организации воспитательной работы на параллели 5-6 классов.
3. Медиация

**Система нематериальной мотивации.**

Удовлетворенность педагога процессом своей работы возникает в том случае, если существует справедливый обмен.

Очевидно, что в образовании справедливость нарушена. Учитель должен больше, чем получает.

Возникает вопрос, как компенсировать данную ситуацию, если у образовательной организации нет дополнительных финансовых ресурсов.

Принципиальный ответ: педагог в школе не только профессионал, но и человек. У него есть скрытые потребности, удовлетворение которых не требует затрат.

В соответствии с полученным ответом был разработан проект по нематериальной мотивации педагогов.

Его суть состоит в том, что педагог проявляет активную профессиональную позицию и получает за это баллы. Баллы он может обменять на бонусы.

Примеры бонусов:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Бонус** | **Содержание** | **Стоимость** |
| 1 | 15 минут в массажном кресле | Массажное кресло находится в психологической службе. При заказе бонуса с вами согласуют время, удобное для вас. Перед использованием кресла дадут инструкцию, как им пользоваться. | 20 |
| 2 | Консультация от профессионала в школе | Если вам нужна консультация профессионала, а он постоянно занят, либо вы просто стесняетесь обратиться за помощью, то смело заказывайте данный бонус. В удобное для вас время выбранный профессионал будет вас ждать. В течение часа он будет отвечать на все ваши вопросы. | 50 |
| 3 | День комплиментов | В течение дня вам лично или через сети скажут 10 комплиментов. Часть из них будет от ваших «друзей» в школе, часть от более далеких коллег. | 50 |
| 4 | Такси до школы и обратно | Вы называете время и адрес. Представитель школы к назначенному времени вызывает такси комфорт-класса и оплачивает вашу поездку туда и обратно | 100 |

Важным моментом является то, что баллы распределяются не сверху, а в результате горизонтальной коммуникации.

Делается это за счет процедуры общественного признания.

В назначенное время педагоги школы собираются вместе и у каждого есть возможность взять слово и публично признать достоинства своего коллеги по определенным правилам. Как только все желающие выскажутся, наступает этап распределения баллов. У каждого участника есть 20 баллов, себе оставить их нельзя, можно только отдать другим.

Проект находится в стадии функционирования. На данный момент проведено 20 общественных признаний.

Есть неожиданные эффекты:

* Педагоги начали кооперироваться для использования баллов.
* Позитивная обратная связь запустила конкуренцию среди учителей.
* Процесс благодарности был продолжен в соцсетях.

Можно констатировать, что общественное признание стало значимым событием для педагогов школы.

**Проект Наставники**

Предыдущий опыт работы с 5-классниками показал, что дисциплина у них внешняя. Пока на них кричат, ставят низкие отметки, пишут замечания родителям они послушны. Только начинаешь разговаривать без угрозы в голосе, они тут же воспринимают это как слабость и обстановка превращается в бедлам, в которой полноценная учеба невозможна. Встала задача, как сформировать внутреннюю дисциплину, не основанную на наказании?

Краткое содержание проекта. В каждом классе, помимо классного руководителя, появляется Наставник. Наставник ведет воспитательную работу, классный руководитель занимается организационными вопросами. На работу с группой наставнику выделяется 2 часа в неделю, эти часы стоят в расписании. Обозначенное время наставник тратит на игры и актуальные беседы. В каникулярное время для наставников и классных руководителей проходит обучение психологической грамотности.

Достижение результатов проекта обеспечивается следующими проектными линиями:

1. Работа по формированию внутренней дисциплины.
2. Проекты совместной деятельности.
3. Решение межличностных конфликтов
4. Диалоги на актуальные для класса темы.
5. Проведение образовательных студий.
6. КСК воспитательного характера.
7. Индивидуальная стратегия наставника.

Более подробно о проекте и о обозначенных линиях можно прочитать в приложении №2.

В целом, считаю это направление суперперспективным. На данный момент малопонятно, как вести воспитательную работу на принципах уважения субъектности. У нас благодаря проекту такие ответы появились. Психологическая служба фактически стала методическим центром по организации воспитательной работы в школе.

**Медиация**

С первого года работы в службе мы стали решать детские конфликты и детско-родительские.

Любые попытки внедрить практики медиации между учениками и учителями вызывали огромное сопротивление учителей. Возник вопрос, в каких точках это возможно, в какой ситуации и при каких условиях педагоги будут заинтересованы в решении конфликта?

Ответ связан с простой мыслью. Если конфликт не решается на своем уровне, то переходит на следующий. Если предметник и класс ссорятся и не могут договориться, то к конфликту подключается классный руководитель, затем родители, далее администрация. Крайняя точка – когда ситуация выходит за пределы школы. И последнего не хочет никто.

Как проходит такого рода медиация?

Директор ставит нас в известность о конфликте и приглашает к участию в его разрешении, назначается дата проведения переговоров, каждой стороне назначается представитель ее интересов из числа психологов.

Психолог предварительно беседует со своими клиентами. Поскольку переговоры направлены на поиск решения, они должны вестись в рациональном ключе, а клиент не всегда к этому готов – эмоции перекрывают, сложно облечь в слова свои чувства. Поэтому задача психолога – банально дать человеку выговориться и сформулировать свою позицию. Это дает еще один результат. Многие родители испытывают страх перед школой как системой и не верят, что она заинтересована в помощи им. Поэтому настраивают себя яростно биться за свои интересы. Когда же они встречают представителя школы, который понимает и готов помогать отстаивать интересы семьи – интенсивность гнева снижается. Педагог же разросшийся конфликт воспринимает как ущерб своей репутации и ему важно выйти из этой ситуации, сохранив свое достоинство. На каких условиях это возможно и обсуждается на встрече.

Следующий шаг – я и Женя (моя коллега) обсуждаем итоги наших консультаций. Делается это для того, чтобы восстановить целостную картину конфликта. Ведь как правило, человек хорошо помнит, как обидели его, но не замечает, как обижает сам. Благодаря такому расширенному видению составляем примерный сценарий переговоров: определяем ключевые точки, составляем перечень вопросов, фиксируем предложения по решению конфликта.

Дальше необходимо сценарий согласовать с директором. В переговорах могут быть «тонкие» моменты. Например, очевидно, что педагог нарушил этику учителя. И он либо признает это, либо до последнего будет отрицать. Если откажется, то логично, что для смягчения конфликта за своего работника извинения должен принести директор. И лучше, чтобы этот момент не был неожиданностью.

Ну и, собственно, переговоры. Приоритет в обсуждении сложившейся ситуации отдается участникам конфликта. Но если мы замечаем, что это приводит к эскалации конфликта, то берем инициативу в свои руки.
Естественно, точность своих высказываний постоянно сверяем с клиентами. Если удалось найти взаимопонимание, переходим к проектной части – что необходимо сделать, чтобы сгладить негативные последствия конфликта. Впрочем, здесь все может пойти не по плану, и приходится ориентироваться здесь и сейчас.

**Методическая работа:**

**Психологическая компетентность**

Безусловно, современный учитель должен обладать психологической компетентностью, однако, встал вопрос: какие темы из психологии являются ключевыми и как научить педагогов навыкам в этих темах, не делая их психологами?

Я выделяю следующие темы, за ними стоят принципы работы и техники:

1. Диалог, субъектность
2. Психологическое сопротивление
3. Межличностные и внутриличностные конфликты
4. Обратная связь
5. Эмоциональный интеллект
6. Дисциплина и работа с агрессией.

**Методическая работа внутри службы**

* Интервизия внутри команды по запросу
* Еженедельная рефлексия проделанной работы
* Раз в модуль в каникулы метод день.

На метод дне используем следующие формы работы:

* Проведение тренинга
* Проведение мастер-класса
* Проектирование события или тренинга
* Эмоциональная рефлексия
* Телесные практики
* Просмотр лекций
* Написание профессиональных текстов

**Сетевое взаимодействие с психологической службой школы Дуплекс**

Проходит в формате методологических семинаров:

1. Первая часть – это шеринг, каждый делится своим состоянием, победами и проблемами в деятельности.
2. Проблемы и задачи фиксируются на доске.
3. Группа принимает решение, какая проблема в приоритете.
4. Ведущий готовит методологический доклад на данную тему.
5. Сообщение обсуждается.
6. Каждый участник фиксирует тот аспект, который ему наиболее интересен.
7. Участники готовят свое сообщение.
8. Сообщение каждого обсуждается.
9. Участники по итогам семинара пишут тексты.

**Психотехнологии, разработанные инновационной психологической службой:**

1. **Консультирование при наличии Заказчика**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** |  |
| **Описание** | Консультирование в школе осложняется тем, что там, как правило, есть заказчик в лице родителя, учителя, администрации. Часто интересы Заказчика противоречат интересам Клиента, что служит почвой для возможных конфликтов, в которые психолог может быть втянут. Технология описывает, какие задачи нужно решить, что процесс консультирования оставался эффективным. |
| **Результат** | 1. Описание проблемной ситуации в сознании ученика.
2. Рекомендации по работе с учеником, адаптированные под Заказчика.
3. Процесс консультирования, выстроенный с соблюдением профессиональной этики.
 |
| **Субъект реализации** | Школьный психолог с консультативной практикой |
| **Место в ОП** | Применяется при обращении Заказчика к психологу.В роли Заказчика может выступать Родитель, Педагог, Администратор. |
| **Этапы реализации** | 1. Переговоры по согласованию заказа.
2. Снятие психологического сопротивления у ученика.
3. Согласование с учеником информации, которая будет передана заказчику.
4. Совмещение картинок в сознании ученика и заказчика.
5. Подготовка дополнительных рекомендаций для Заказчика.
6. Согласование рекомендаций с Заказчиком.
 |

1. **Система нематериальной мотивации педагогов**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** |  |
| **Описание** | Педагоги школ вынуждены работать в условиях «несправедливого» обмена: сил тратит больше на решение профессиональных задач, чем потом к нему возвращается в виде денег, признания, благодарности. Эта причина является ключевой для развития эмоционального выгорания. Чтобы компенсировать ситуацию, была создана система нематериальной мотивации. Она основана на принципе, что педагог в школе — это не только роль, за ней стоит человек со своими потребностями. Понимая эти потребности, и удовлетворяя их за счет внутренних ресурсов школы, либо за небольшие деньги мы смягчаем ситуацию профессионального выгорания, так как педагог начинает чувствовать заботу о себе. |
| **Результат** | 1. Повышение мотивации педагогов к профессиональной деятельности.
2. Развитие механизма позитивной и горизонтальной связи.
3. Геймификация профессиональных отношений.
 |
| **Субъект реализации** | Психолог, директор, завуч по работе с кадрами. |
| **Место в ОП** | Каникулы, либо педсовет |
| **Этапы реализации** | 1. Проведение общественного признания
2. Голосование
3. Публикация результатов голосования
4. Заказ бонусов
5. Реализация бонусов.
 |

1. **Лестница управляемости**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** |  |
| **Описание** | Позитивный способ формирования дисциплины в классе. Основан на принципе: чем больше порядка внутри класса, тем больше у него возможностей. Классу предлагается 4 ступеньки: игры в классе, игры в школе, игры во дворе, игры за пределами школы. Содержание каждой ступени заполняют ученики. Все начинается с первой ступени- игр в классе. Взрослый договаривается с группой о соблюдении 1-2 правил. Если в играх правила соблюдаются в течение месяца-класс переходит на следующую ступень. |
| **Результат** | 1. Формирование внутренней дисциплины в группе учащихся.
2. Развитие инициативы учащихся.
 |
| **Субъект реализации** | Психолог, классный руководитель, педагог-организатор, соц. работник. |
| **Место в ОП** | Классный час, КСК, внеурочное время на параллелях 5-6 классов. |
| **Этапы реализации** | 1. Объяснение ученикам правил игры
2. Наполнение каждой ступени лестницы интересными играми и делами.
3. Договор о соблюдении правил.
4. Реализация игр первой ступени.
5. Переход на новую ступень или рефлексия ошибок.
 |

**4. Техника работы с сопротивлением**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** |  |
| **Описание** | И педагог, и ученик в школе многое обязаны выполнять, не давая согласия на это. Это приводит к феномену психологического сопротивления. Что снижает эффективность учебного процесса. Технология обучает базовому подходу как работать с индивидуальным и групповым сопротивлением. |
| **Результат** | 1. Повышение учебной мотивации.
2. Профилактика эмоционального выгорания.
 |
| **Субъект реализации** | Профессионалы системы образования |
| **Место в ОП** | КПК для педагогов в каникулярное время |
| **Этапы реализации** | 1. Легализация сопротивления.
2. Вопросы о причинах сопротивления.
3. Формулировка гипотезы и ее подтверждение.
4. Выдвижение контраргументов или предложений.
5. Заключение нового договора о взаимодействии.
 |

**5. Образовательное событие «дети учат».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** |  |
| **Описание** | Образовательное событие на параллель, в котором часть учеников выступают в качестве «мастера» и проводят мастер-классы для своих сверстников. |
| **Результат** | 1. Выявление учеников, которые могут выступить в качестве мастера.
2. Развитие детской инициативы.
3. Формирование актива класса, параллели, школы.
 |
| **Субъект реализации** | Завуч по ВР, психолог, тьютор, педагог-организатор, классный руководитель. |
| **Место в ОП** | КСК, классный час, внеурочное образовательное событие |
| **Этапы реализации** | 1. Проведение классного часа с целью выявления мастеров.
2. Проектирование мастер-классов мастерами.
3. Презентация мастер-классов.
4. Реализация мастер-классов.
5. Рефлексия
 |

**6. Проекты совместной деятельности**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** |  |
| **Описание** | Смысл запуска проектов совместной деятельности, чтобы ученики осознали, что их активность и инициатива позволяют что-то менять в школе. Это ощущение служит основой для последующего создания детского актива. Ученики могут реализовывать проекты 4 категорий: досуговые, по созданию уюта в классе, волонтерские, по изменению на уроке.  |
| **Результат** | 1. Развитие субъектного отношения к школе.
2. Развитие детской инициативы.
3. Формирование актива класса, параллели, школы.
 |
| **Субъект реализации** | Завуч по ВР, психолог, тьютор, педагог-организатор, классный руководитель. |
| **Место в ОП** | КСК, классный час, внеурочное образовательное событие на параллелях 5-6 классов. |
| **Этапы реализации** | 1. Приглашение учеников к участию в проекте.
2. Сбор заявок.
3. Разработка замыслов проектов учеников.
4. Подготовка к реализации проектов
5. Реализация проектов.
6. Рефлексия.
 |

**7. Медиация между семьей и школой**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** |  |
| **Описание** | Медиация между семьей и школой — сложна, так как в случае неудачи конфликт легко может выйти за пределы школы. Технология позволяет выдержать баланс между безопасностью и эффективностью. |
| **Результат** | 1.Разрешение конфликта.2.Развитие переговорных навыков.3.Принятие ответственности. |
| **Субъект реализации** | Директор, психолог, медиатор, соц.педагог. |
| **Место в ОП** | По прецеденту |
| **Этапы реализации** | 1. Получение заказа от директора
2. Проведение консультаций с каждой из сторон.
3. Описание полной картины конфликта.
4. Составление сценария медиации.
5. Согласование сценария с директором
6. Проведение медиации
7. Заключение договора о дальнейших действиях.
 |

**8. Личностные практики**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** | Личностные практики — это практики, в которых ученик говорит о себе. Могут быть разные по глубине, располагаются как в урочном, так и внеурочном пространстве. Личностные практики призваны решать проблему падения учебной мотивации. |
| **Результат** | 1. Понимание учеником себя.
2. Первичная профилактика девиантного поведения.
3. Повышение учебной мотивации в предмете.
 |
| **Описание** |  |
| **Субъект реализации** | Профессионалы в образовании, заинтересованные в работе с субъектностью: психологи, тьюторы, классные руководители, педагог-организатор, завуч по ВР и т.д… |
| **Место в ОП** | Тренинги ПС, КСК, ПГМО, модуль по предмету, классный час, внеурочное мероприятие |
| **Этапы реализации** | 1. Проектирование замысла.
2. Составление программы личностной практики.
3. Приглашение учащихся к участию.
4. Реализация личностной практики.
5. Рефлексия.
 |

**9. Проект «Забота о себе в профессии»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** |  |
| **Описание** | Проектный курс для педагогов, результатом которого является проект заботы о себе в профессии. |
| **Результат** | 1. План заботы о себе.
2. Профилактика профессионального выгорания
 |
| **Субъект реализации** | Психолог, завуч по работе с кадрами |
| **Место в ОП** | КПК для педагогов в каникулярное время |
| **Этапы реализации** | 1. Описание профессиональной ситуации
2. Анализ позитивных профессиональных факторов.
3. Анализ негативных профессиональных факторов.
4. Разработка проекта заботы о себе в профессии.
5. Реализация проекта: частичная или полная.
6. Рефлексия
 |

**10. Тренинг по итогам психодиагностики суицидальной активности, совмещающий психологический и тьюторский подходы.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** |  |
| **Описание** | Тренинг, совмещающий в себе психологический и тьюторский подход. Участники сначала фиксируют значимые ситуации, которые вызывают у них сильные переживания, а потом вырабатывают, совместно с психологами и группой, план действий по преодолению травмирующей ситуации. |
| **Результат** | 1. Терапевтический эффект – облегчение.
2. Установление дружеских связей внутри группы.
3. План по выходу из проблемной ситуации
 |
| **Субъект реализации** | Пара психологов |
| **Место в ОП** | Классные часы, внеурочные мероприятия для учащихся 7-9 классов. |
| **Этапы реализации** | 1. Знакомство
2. Игры на доверие и раскрепощение.
3. Описание учениками личных проблемных ситуаций.
4. Анализ ситуаций психологами, подготовка рекомендаций.
5. Согласование рекомендаций с учениками, появление плана действий.
6. Рефлексия.
 |

**11. Технологии работы с санкциями.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** |  |
| **Описание** | Негативный способ формирования дисциплины. Особенность технологии состоит в том, что санкции должны быть согласованы со всеми участниками образовательного процесса. |
| **Результат** | 1. Формирование дисциплины в классе.
2. Командная работа над ситуацией в классе.
3. Формирование уважения к педагогу.
 |
| **Субъект реализации** | Связка: психолог + классный руководитель |
| **Место в ОП** | Классные часы, внеурочные мероприятия для учащихся 7-9 классов. |
| **Этапы реализации** | 1. Первичная беседа с классом.
2. Согласование санкций с детьми, родителями, педагогами.
3. Фиксация нарушений в журнале дисциплины
4. Применение санкций
5. Рефлексия
 |

1. **Проектный офис для психологов**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** |  |
| **Описание** | Технология, которая позволяет «запустить» профессиональное мышление школьных психологов и инициировать проекты снизу различного масштаба. Состоит из 2 частей. Сперва проводится методологический семинар, на котором теоретически разбирается тема, значимая для школьных психологов. Вторая часть — проектная. |
| **Результат** | 1. Развитие профессионального мышления
2. Психологические проекты по решению профессиональных задач в школе.
3. Сетевое взаимодействие психологов края
 |
| **Субъект реализации** | Руководитель психологической службы, методолог |
| **Место в ОП** | Проектно-методологический семинар районного, городского, краевого уровня |
| **Этапы реализации** | 1. Шеринг
2. Определение темы методологического семинара
3. Проведение методологического семинара.
4. Проведение проектного семинара.
5. Реализация проектов
6. Рефлексия
 |

**Психотехнология.**

Перед любой школьной психологической службой стоит сложная задача: как охватить качественной психологической работой максимальное количество клиентов ограниченными силами психологов?

Один из ответов – нужно привлекать дополнительные силы: учеников, педагогов, студентов и т.д.

Другой – применять в работе психотехнологии.

При этом встает следующий вопрос: а чем психотехнология отличается от тренинга, программы развития?

**Признаки психотехнологии**

1. В основе технологии лежит работа с психологическим феноменом, а не объяснение его, не рассказ о нем. Например, психолог не рассказывает о конфликтах и копинг-стратегиях, а проигрывает реальный конфликт, который произошел в классе, через технологию форум-театра.
2. В основе психотехнологии лежит концепт, операциональное понятие, принцип.
3. Концепт задает логику действий, из этой логики рождается алгоритм, где каждая задача превращается в шаг алгоритма.
4. Психотехнология обеспечивает достижение промежуточных и итоговых результатов.

Итоговые результаты – это конечная точка, ради которой проводится психологическая работа. Чтобы ученик перестал прогуливать уроки, чтобы конфликт завершился примирением, чтобы учебная мотивация класса выросла. К этим результатам стоит стремиться, но не всегда они достижимы, так как сложность человеческой ситуации может превышать возможности школьного психолога. Таким образом, эти результаты носят вероятностный характер.

Промежуточные же результаты необходимы для достижения итогового результата, но не достаточны.

Можно выделить четыре промежуточных результата:

* Облегчение. В речи клиент сообщает: «я выговорился, оказался услышан, рассказал то, о чем долго молчал…»
* Осознание – возникает новое понимание, меняется восприятие проблемной ситуации, меняется отношение к ней. Клиент говорит: «я понял, что…, посмотрел на ситуацию по-другому, этой детали я раньше не замечал…»
* Повышение уровня энергии – прикосновение к собственной душе дает энергию, усиливает желание жить. Послания клиента: «снова захотел жить, хочется что-то делать, поверил в себя, выросли крылья за спиной…».
* План действий – иногда клиент после психотехнологии может выйти на конкретные действия, которые позволят изменить ситуацию. Например: «мне надо извиниться перед другом, пойду позвоню маме, приду домой и лягу спать…»

С моей точки зрения, психотехнология должна гарантировать появление промежуточных результатов. Фиксировать их необходимо в устной или письменной рефлексии участников.

**Пример психотехнологии:**

В качестве примеру приведу технологию по формированию внутренней дисциплины в классе позитивным способом на параллелях 5-6 классов «Лестница управляемости».

Психотехнология основана на двух принципах:

* чем больше порядка внутри класса, тем больше у него возможностей.
* взрослый - это ресурс, а не источник наказания.

Суть состоит в том, что классу предлагается 4 ступеньки: игры в классе, игры в школе, игры во дворе школы, игры за пределами школы. Содержание каждой ступени заполняют учащиеся, причем под играми подразумеваются любые занятия, интересные детям. Все начинается с первой ступеньки – игр в классе. Педагог договаривается с классом, что во время игр должны соблюдаться 1-2 простых правила. Например, «не ломать игру» и правило «стоп». Если эти правила соблюдаются в течение месяца, класс получает право перейти на следующую ступеньку, возможности группы расширяются.

Если же произошел срыв, то причины произошедшего осознаются учениками в рефлексии на следующем занятии.

Многие классы не поднимаются по лестнице выше второй ступени, можно говорить, что итоговый результат, внутренняя дисциплина в классе не сформирована.

Тем не менее промежуточные результаты есть: часть детей начинают брать ответственность за проведение игр в классе, другие понимают, что правила важны, что говорить в классе лучше по одному, а не всем вместе.

**Дополнительные тезисы:**

1. Часть психотехнологий предназначены только для психологов («Консультирование клиента при наличии Заказчика»), часть могут реализовывать педагоги («Веревочный курс»)
2. Психотехнологию, чтобы она прижилась в школе, необходимо встроить в хронотоп организации.
3. Поскольку в школе крайне сильны процессы сопротивления, то необходимой частью психотехнологии является этап приглашения, который должен учитывать возможное сопротивление участников и снимать его.
4. Психотехнология – это алгоритм+ценности, которые в него зашиты. Для того, чтобы передать психотехнологию недостаточно рассказать алгоритм, необходимо найти коллег, разделяющих эти ценности.

**Методологические схемы для порождения психотехнологий.**

На данный момент психологической службой школы «Мастерград» разработано порядка 10 психотехнологий:

* Консультирование при наличии Заказчика
* Техника работы с индивидуальным и групповым сопротивлением
* Проекты совместной деятельности
* Личностные практики
* Система нематериальной мотивации педагогов и др….

Все эти психотехнологии были разработаны в результате применения 3 методологических схем. Методологическая схема показывает, как нужно думать, чтобы придумать технологию. Опишем их.

1. Методология объективации. Предложена В.Р.Имакаевым при разработке метапредметных результатов. Проектант сначала должен сформулировать какой результат он хочет сформировать в людях, затем конкретизировать этот результат для конкретной параллели, зафиксировать критерии достижения результата, и уже только в конце продумать план действий, который приведет к заявленному результату.
2. Организационное проектирование. В интервью, случайных разговорах, эмоциональных реакциях психолог фиксирует темы, которые повторяются. Затем определяет какая групповая потребность скрыта за этими разговорами. Думает, как эту потребность удовлетворить в контакте с отдельным человеком. Следующий шаг – размышляет, как этот способ перенести на тело организации. В результате появляется проект, который в будущем может стать психотехнологией.
3. Концепция диалога. Иногда коллеги ошибочно полагают, что диалог – это когда говорят по очереди. С моей точки зрения, диалог возникает тогда, когда участники говорят от души. То есть диалог должен происходить на уровне чувств. Чтобы разговор такой глубины возник психолог должен провоцировать группу. Провоцирует он своей искренностью, однако, эта искренность носит подготовленный характер. Подготовка состоит из следующих шагов: определение темы разговора по душам, анализ собственного отношения к выбранной теме, собственных эмоциональных реакций, формулирование послания группе, которое и выступит провокацией, прогнозирование ответных реакций участников, появление возможного сценария, и уже в конце проведение реальное проведение диалога, который может отличаться от задуманного сценария.

**Обучение психотехнологиям.**

С моей точки зрения, психотехнологию нельзя передать, прочитав лекцию, и даже десять. Эффективнее всего передавать ее в деятельности. В связи с этим считаю, что нужно развивать деятельностные КПК. Устроены они могут быть таким образом:

1. Знакомство с концептом, который лежит в основе психотехнологии.
2. Тренинг – участники знакомятся с психотехнологией в качестве клиента, проживают ее на себе.
3. Проектный модуль – многие психотехнологии требуют сопроектирования: для фестиваля личностных практик необходимо разработать личностные практики, для дня деятельностных проб-деятельностные пробы.
4. Реализация психотехнологии в реальной образовательной ситуации.
5. Рефлексия.
6. Адаптация психотехнологии к условиям школы-команда школы по этому поводу составляет проект, который и будет выпускным продуктом, основанием для получения свидетельства.

**Заключение**

Ход с разработкой психотехнологий считаю перспективным не только на уровне Пермского края, но и на уровне Российской федерации.