

Проблемы взаимодействия педагога-психолога с администрацией образовательного учреждения

М.В. Зиновьева,

кандидат психологических наук

Статья посвящена проблеме взаимодействия педагога-психолога с администрацией образовательного учреждения и определению места педагога-психолога в структуре учреждения. Раскрываются цели и задачи создания Центра научно-методического обеспечения службы практической психологии образования в структуре МГППУ.

Ключевые слова: педагог-психолог, психологическая служба, центр научно-методического обеспечения службы практической психологии образования.

С каждым годом растет число педагогов-психологов в образовательных учреждениях. Во многих образовательных учреждениях сегодня действуют психологические службы.

Со времени введения должности педагога-психолога, на наш взгляд, проблем становится не меньше, как можно было ожидать, а еще больше.

С нашей точки зрения, это говорит как о возрастании способности к рефлексии профессиональной деятельности, так и о закономерном кризисе роста, возможно затянувшемся.

Известно, что педагог-психолог системы образования имеет двойное подчинение: по административной и профессиональной линиям.

Хотелось бы остановиться на проблемах взаимодействия педагога-психолога с администрацией образовательного учреждения и месте педагога-психолога в структуре учреждения.

Основные проблемы взаимодействия педагога-психолога в образовательном учреждении, на наш взгляд, заключаются в выборе стратегии его деятельности – от полной автономности педагога-психолога в учреждении до крайней зависимости от администрации.

Администрация отмечает, что нередко пришедший в школу психолог произвольно определяет направления и формы своей работы, не учитывая запросы администрации и других специалистов, не считаясь со спецификой данного учреждения. В связи с этим возникают вопросы у других участников образовательного процесса по поводу того, чем же занимается психолог в школе. Администрация учреждения, сталкиваясь с такой работой психолога, не стремится впоследствии заполнять имеющуюся ставку психолога.

Причины этого различны. Хотелось бы обозначить некоторые из них:

- *профессионально-личностная неадекватность* – отсутствие необходимого куль-

турного и нравственного уровня у молодых психологов, пришедших на работу в школу;

- *низкая профессиональная компетентность*, выражающаяся в защитной самоуверенной позиции начинающего специалиста, лишаящей его гибкости (а в статусе начинающего при неудачном первом опыте многие остаются слишком долго).

Недостаточный профессионализм ведет к тому, что педагог-психолог плохо осознает границы собственной компетенции, а соответственно, не может *доходчиво объяснить администрации* и педагогам, зачем же он здесь находится;

Следствием этого является и то, что психолог не может *помочь педагогам* осознать границы *их профессиональных возможностей*: до сих пор бытует мнение, что каковы оценки в журнале, таков и педагог, несмотря на объективные условия, которые психолог обязан прояснить субъектам образовательного пространства.

Все это и многое другое ведет к тому, что педагоги опасаются психолога, и он остается не востребованным этим звеном учреждения, а административные работники (директор, завуч) не получают в доступной форме информации о средствах и возможностях решения той или иной проблемы, и, естественно, ощущение собственной некомпетентности в вопросах психологии их раздражает. Кто же захочет еще раз испытывать неприятные эмоции в виде взаимодействия с психологом?

Причины разные, а результат один: позиция профессионального превосходства, неуважения к труду коллег, оторванность от потребностей учреждения отдельных педагогов-психологов бросают тень на всю службу практической психологии образования.

Одной из важных задач педагога-психолога в школе является умение выстроить линию своей работы с учетом запросов администрации и потребностями данного учреждения. Именно этим характеризуется период его адаптации.

А для этого педагог-психолог должен уметь *этично и профессионально* вести диалог с администрацией, чтобы коллегиаль-

но решать вопросы организации учебно-воспитательного процесса в целом.

Педагог-психолог, придя в учреждение, часто претендует на место, близкое к администрации. Такое место позволяет быть наиболее продуктивным, но при условии, что коллектив готов сразу конструктивно сотрудничать с психологом. А ведь чаще всего, чтобы соответствовать положению дел в учреждении и чтобы адаптация проходила безболезненно, на налаживание качественного взаимодействия уходит не один год. Изначально завучи и директор ждут от психолога поддержки в проведении их руководящей политики, а уж затем будут готовы выслушивать и учитывать его мнение.

Чаще всего психолог является посредником между администрацией, педагогами и родителями. У педагогов определены их статус и роль в педагогическом коллективе.

Педагоги – люди занятые, у них сетка уроков, учебный план и ни минуты свободного времени, они не воспринимают человека с размеренным темпом работы и понимающим взглядом как равного. Для них размеренность – свидетельство меньшей нагрузки, а взгляд – инспектирующий: того и гляди сделает свои выводы и сообщит их администрации. Индивидуальный опыт налаживания взаимоотношений с администрацией и педагогическим коллективом есть и распространяется через «круглые столы», методические объединения, а также в процессе взаимодействия психологов между собой.

Именно с этой целью в Московском городском психолого-педагогическом университете создан Центр научно-методического обеспечения службы практической психологии образования. Основные задачи этого центра включают в себя развитие профессиональных навыков педагогов-психологов, помощь в определении профессиональной позиции и границ профессиональной компетенции педагога-психолога в системе отношений учреждения, обучение навыкам профессиональной самопомощи в ситуациях стресса и эмоционального истощения, а также помощь в решении проблем, возникающих в професси-

ональной и личной жизни педагогов-психологов.

До сих пор мы обсуждали проблемы адаптации педагога-психолога в образовательном учреждении.

Однако существуют не только профессиональные проблемы, но и отсутствие четкого понимания со стороны администрации задач и методов работы педагога-психолога, а отсюда неоправданное расширение администрацией учреждения функционала педагога-психолога.

В результате вместо профессиональных обязанностей он выполняет поручения администрации – от организации различных мероприятий до ведения уроков вместо заболевшего учителя. Очень трудно в течение нескольких лет быть педагогом и пионервожатой одновременно.

К сожалению, не хватает литературы для административных работников, в которой они могли бы ознакомиться с различными подходами к организации психолого-педагогического пространства учреждения в зависимости от его типа и вида. Сегодня директор берет должностные обязанности, перечисленные в тарифно-квалификационных требованиях, и на их основании пытается организовать работу педагога-психолога.

Но представленные достаточно широко в тарифно-квалификационных требованиях должностные обязанности педагога-психолога не обозначают средств и форм его работы, поэтому директора позволяют себе различные толкования в меру собственных представлений.

Таким образом, для решения проблем взаимодействия педагога-психолога с администрацией, с нашей точки зрения, необходимы повышение психологической грамотности руководителей учреждений и введение в учебные программы вузов и курсов повышения квалификации раздела «Взаимодействие с администрацией образовательных учреждений», а также организация различных форм профессионального взаимодействия педагогов-психологов.

Одним из вариантов решения этой проблемы являются разработанные специалистами университета и нашего центра модули повышения квалификации для различных специалистов образовательных учреждений.

По этим вопросам можно обращаться на факультет повышения квалификации по телефону: 924-70-73 (телефон центра: 308-06-42 или 304-77-89).