|  |  |
| --- | --- |
|  | Министерство образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края |
| Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края«ЕЙСКИЙ ПОЛИПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ» |

 ПРОВЕРИЛ

 \_\_\_\_\_ ­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020г.

Доклад

На тему: «Эффективные методы взаимодействия с членами педагогического коллектива, представителями администрации»

 Выполнила:

 студентка Ш-21 группы

 Кирюшова Александра

Ейск, 2020 г

**Методы, формы и приёмы взаимодействия с членами педагогического коллектива, представителями администрации**

Педагогический процесс взаимодействия основан на непосредственном общении сотрудников друг с другом. Общение представляет собой многоплановое становление и развитие контактов в процессе выработки единой линии взаимодействия в коллективе, восприятия и понимания другого человека, обмена информацией, организации совместной деятельности.

В большинстве случаев межличностное взаимодействие оказывается включенным в ту или иную деятельность, выступает в качестве ее основного атрибута и важного условия успешности работы коллектива.

В системе организации педагогическое взаимодействие способствует формированию личности профессионала, сплочению трудового коллектива, созданию действенной системы мотивации. Результативность педагогического взаимодействия в рамках деловой сферы напрямую зависит от того, насколько специалист владеет педагогическим мастерством, знаниями психолого-педагогических закономерностей развития личности, умениями выстраивать свою деятельность согласно морально-нравственным принципам.

Основным компонентом педагогического взаимодействия является педагогическое общение, представляющее собой субъект — субъектное взаимодействие с целью организации любого вида деятельности – в том числе и трудовой.

Основной педагогический метод работы в коллективе учреждения или организации составляет профессионально-педагогическое общение, которое выглядит как взаимодействие специалиста с отдельной личностью, группой, коллективом. При этом эффективность этой деятельности напрямую зависит от личностных качеств самого специалиста и от того, какими психолого-педагогическими принципами и методами он оперирует.

Организационная модель качеств специалиста, составляющими которой в первую очередь являются коммуникативная техника и педагогическая технология, обеспечивает эффективное с точки зрения педагогического взаимодействия сотрудничество в коллективе. Такая модель строится с учетом того, что специалист должен обладать не только профессиональной компетентностью, но и психолого-педагогическими знаниями, умениями, навыками, а также отличаться высокими морально-нравственными качествами. Категория «педагогическое взаимодействие» подразумевает использование таких понятий, как влияние, воздействие, внушение, заражение и другими, которые являются отдельными действиями взаимодействующих сторон.

Так, воздействие предполагает целенаправленную передачу информации от одного участника взаимодействия к другому. Такая информация представляет собой сообщение о чем-то и ориентирует воспринимающего относительно ее смысла и значения, по степени и характеру изменений в состоянии, поведении и личностно-смысловых образованиях субъекта.

Метод воздействия на личность — это система педагогических приемов, позволяющих решать те или иные педагогические задачи.

Еще одно важное понятие в этом ряду — форма организации педагогического воздействия. Педагогическое воздействие может быть прямым и косвенным.

Под прямым воздействием понимается непосредственное обращение специалист к сотрудникам, с целью предъявления определенных требований и предложений. Однако вмешательство в мир индивида может создать конфликтные ситуации, осложняя взаимоотношения.

Более эффективным является косвенное воздействие, суть которого заключается в том, что специалист направляет свои усилия не на объект воздействия, а на его окружение. При этом, изменяя обстоятельства жизни работника, он изменяет в нужном направлении и его самого на практике оправдывает себя «прием воздействия через референтное лицо», т.е. окружение.

Для должного функционирования педагогического взаимодействия нужно, как минимум, четыре метода воздействия на личность:

1) убеждение;

2) упражнения и приучения;

3) стимулирование;

4) контроль.

В теории и практике педагогического процесса употребляется и такое понятие как прием. Прием выступает как элементарное звено педагогического процесса, как практический акт реализации того или иного метода в различных педагогических ситуациях.

Убеждение — это разностороннее воздействие на разум, чувства и волю человека с целью формирования у него желаемых качеств. В зависимости от направленности педагогического воздействия на коллектив, убеждение может выступать как доказательство, как внушение, или как их комбинация. Важнейшую роль в убеждении с помощью слова играют такие приемы как беседа, лекция, разъяснение, диспут.

Эффективность методов убеждения зависит от соблюдения целого ряда педагогических требований, наиболее важные из них:

1. Высокий авторитет специалиста.

2. Опора на жизненный опыт сотрудников.

3. Искренность, конкретность и доступность убеждения.

4. Сочетание убеждения и практического приучения.

5. Учет возрастных и индивидуальных особенностей сотрудников.

Упражнение — это планомерно организованное выполнение сотрудниками различных действий, практических дел с целью формирования и развития их личности, как профессионала.

Приучение — это организация планомерного и регулярного выполнения сотрудниками определенных действий в целях формирования профессионально важных качеств личности.

В практической работе с коллективом применяются в основном три типа упражнений: 1) упражнения в полезной деятельности; 2) режимные упражнения; 3) специальные упражнения.

Стимулировать — значит побуждать, давать импульс, толчок мысли, чувству и действию. Определенное стимулирующее действие уже заложено внутри каждого метода. Но есть методы, главное назначение которых — оказывать дополнительное стимулирующее влияние и как бы усиливать действие других методов, которые по отношению к стимулирующим (дополнительным) принято называть основными.

Формы организации:

- Соревнования

- Поощрения

- Наказание

Педагогические требования к применению мер наказания суть следующие:

1) нельзя наказывать за неумышленные поступки;

2) нельзя наказывать наспех, без достаточных оснований, по подозрению: лучше простить десять виновных, чем наказать одного невинного.

3) сочетать наказание с убеждением и другими методами работы;

4) строго соблюдать педагогический такт;

5) опора на понимание и поддержку общественного мнения;

6) учет возрастных и индивидуальных особенностей сотрудников.

Методы контроля – это способы получения обратной информации о содержании, характере и достижении в деятельности сотрудников, об эффективности их работы. Основная задача контроля – выявление и получение информации об объеме, глубины и характере коллективной деятельности.

Эффективность работы коллектива зависит как от него самого как целое, так и от его работников в отдельности. Также и при взаимодействии с представителями администрации, все зависит от личностных качеств, коммуникативных способностей и подбора педагогических методов взаимодействия.

Классный руководитель реализует свои функции в тесном сотрудничестве с другими членами педагогического коллектива и в первую очередь с теми педагогами, которые работают со студентами данной учебной группы.

Взаимодействуя с преподавателями, классный руководитель выполняет роль организатора и координатора педагогической работы с обучающимися и коллективом. Он знакомит преподавателей с результатами изучения подростков и коллектива учебной группы, привлекая и коллектив учебной группы, и преподавателей, работающих в данной учебной группе, к обсуждению программы педагогической помощи подростку и его семье. Он организует совместно с преподавателями поиск средств, способов, обеспечивающих успешность подростка или молодого человека в учебной деятельности, его самореализацию на учебных занятиях и во внеучебное время.

Классный руководитель систематически информирует преподавателей о динамике развития студента, его трудностях и достижениях, об изменении ситуации в семье. В случае затруднений, возникающих у подростка и его родителей и связанных с обучением, он стремится привлечь преподавателей к обсуждению путей преодоления этих трудностей и помогает педагогам скорректировать их действия.

В случае необходимости классный руководитель знакомит преподавателей с особенностями психического развития студентов, имеющих отклонения в развитии, со специальными способами педагогического влияния на таких подростков.

Классный руководитель регулирует отношения преподавателей и родителей подростков. Он информирует педагогов о состоянии воспитания, особенностях родителей, организует встречи родителей с преподавателями с целью обмена информацией об успехах обучения и воспитания подростка, оказания помощи родителям в организации домашней работы с обучающимися.

Одной из форм взаимодействия классного руководителя и преподавателей, обеспечивающих единство действий и способствующих выработке единых подходов к воспитанию студентов, является малый педагогический совет. Здесь формируется всесторонний взгляд на конкретного студента. Все, кто работает со студентом, получают информацию о его психическом, физическом, умственном развитии, его индивидуальных способностях, возможностях и трудностях. Педагоги анализируют результаты наблюдений за студентом, обмениваются информацией, договариваются о способах решения возникающих проблем и распределяют функции в работе с данным молодым человеком.

Классному руководителю желательно выявлять типичные проблемы в работе с коллективом, отдельными группами обучающихся, проводить специальные семинары для педагогов.

В практической деятельности классного руководителя работа с преподавателями занимает особое место в начале нового учебного года. После набора учебной группы начинает формироваться новый студенческий коллектив, идет порой болезненный и сложный процесс.

Полезно организовать посещение учебных занятий с последующим обсуждением действий преподавателей по отношению к конкретному подростку и способов взаимодействия педагогов с коллективом учебной группы.

Основной формой работы с преподавателями являются индивидуальные беседы, которые возникают по мере необходимости и планируются так, чтобы не упустить важного этапа в организации работы преподавателя со студентом и предупредить возможные трудности и конфликты. Важно проводить такие беседы как совместные размышления, совместный поиск решения той или иной проблемы.

В ряде случаев необходимо организовывать индивидуальную консультацию преподавателя со специалистами, если у него возникают проблемы со студентами.

Классный руководитель изучает стиль, основные методы и приемы работы своих коллег со студентами, выявляет успехи, проблемы, достижения, эффективные способы работы преподавателей с обучающимися и родителями, организует обмен опытом педагогической работы, поддерживает, стимулирует стремление преподавателей оказать педагогическую поддержку подростку или молодому человеку, установить сотруднические отношения с родителями.