

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПЕНЗЕНСКОЙ
ОБЛАСТИ «ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ,
МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ»**

**Командный подход
к профилактической работе в школе**
Методические рекомендации для педагогических работников школ

ПЕНЗА, 2025

В современных социальных условиях становится актуальным комплексное решение или предупреждение проблем воспитания детей и подростков, в том числе в организации первичной профилактики в школе. Значимый ресурс в этом отношении содержится в командном подходе. Анализу сущности этого явления и специфике его использования посвящены данные методические рекомендации, адресованные педагогическим работникам.

Составитель: И.Ф. Смирнова, ст. методист ППМС центра ПО, к.п.н., доцент

Слово «команда» происходит от древнеанглийского термина «team», который означает «потомок, семья, раса, линия». Также существует версия, что слово «команда» происходит от итальянского «comando» («команда, приказ; командование»).

В русский язык слово «команда» проникло в конце XVII века и получило широкое распространение в начале XVIII века.

Термин «команда» обозначает единство, взаимодействие и сотрудничество.

Он акцентирует внимание на том, что каждый человек ценен и важен для достижения общей цели. Он подчеркивает принадлежность к сообществу, где каждый имеет свою роль и вклад в общий успех. Это понятие подчеркивает взаимодействие, совместную работу и стремление к достижению выдающихся результатов.

Кроме того, использование термина «команда» способствует формированию вдохновляющей рабочей обстановки, где каждый ощущает свою значимость и принадлежность к ценной и эффективной группе профессионалов. Это позволяет сотрудникам видеть себя не просто в качестве исполнителей обязанностей, но и в роли активных участников общего дела.

Значение слова «команда» связано с понятиями сотрудничества, единства и коллективных усилий. Под командой понимается группа людей, объединённых общей целью, взаимозависимым характером деятельности, возможностью прямого личного контакта, взаимным влиянием друг на друга.

Основные отличительные черты настоящей команды включают общую цель, мотивацию и осознанность участников, определённую численность и структуру, а также эффективную коммуникацию и координацию, отсутствие жесткой иерархии, синхронизация деятельности.

Особенности команды.

Общая цель

Общая цель известна всем участникам и одинаково значима для каждого из них. Она определяет, в каком направлении команде нужно двигаться и какие усилия прилагать.

Мотивация и осознанность

Участники команды искренне хотят, чтобы цель была реализована. Достижения команды – высшая ценность для них, поэтому никто не жалеет личных ресурсов.

Для мотивации могут использоваться материальные и нематериальные стимулы.

Численность и структура

Оптимальная численность команды – 5–10 человек. Малые команды (2–4 человека) характеризуются более согласованными действиями, но их профессиональные возможности ограничены. Большие команды (10 и более человек) имеют широкий деловой потенциал, но у них ниже организованность и более широкий разброс мнений.

Внутри команды вырабатываются правила, которые позволяют всем участникам чётко взаимодействовать на пути к достижению целей. Например, такие правила:

1. Уважайте время коллег.
2. Не критикуйте других прилюдно.
3. Решения принимайте совместно.
4. Не давите своим авторитетом.
5. Воспринимайте командную работу как школу профессионализма.
6. Записывайте все идеи.
7. Контролируйте свои эмоции.
8. Принимайте критику.
9. Распределяйте обязанности.
10. Строго придерживайтесь плана и т.д.

Коммуникация и координация

Эффективная коммуникация помогает избежать недоразумений и конфликтов, способствует более быстрому и качественному выполнению задач. Некоторые методы улучшения коммуникации:

Использование чатов для оперативного обмена информацией.

Регулярные встречи, которые помогают синхронизировать действия и обсуждать возникшие проблемы.

Совместные документы, которые позволяют отслеживать прогресс по реализуемым проектам.

Отсутствие жесткой иерархии. В команде отсутствует жесткая иерархия, где все решения принимаются только руководителем. Все участники имеют возможность свободно выражать свои идеи, мнения и предложения.

Лидер команды создаёт атмосферу доверия и открытости, где каждый член чувствует себя комфортно, выражая свои мысли и идеи.

Синхронизация деятельности. Участники понимают свои роли, ответственность и вклад в общую цель, что позволяет им работать в едином направлении.

Виды команд:

Для эффективного использования командного подхода необходимо использовать тот или иной вид команды в соответствии с имеющейся классификацией.

В психологии разработаны и используются разные классификации команд.

Формальные команды

Формальные команды создаются руководством для решения определённых задач. Их структура, роли и положение участников определяются нормативными документами (уставом, регламентом).

Неформальные команды

Неформальные команды формируются спонтанно на основе взаимных интересов и симпатий. Они могут возникать внутри формальных групп и не регулируются административно.

Виртуальные команды

Виртуальные команды – это группы людей, которые работают без личного контакта, например, через интернет. Для них характерно усиление инструментальной и ослабление межличностной составляющих взаимодействия.

Вертикальная команда – включает руководителя и несколько иерархических слоёв подчинённых. Например: заместитель директора, классный руководитель, социальный педагог и т.д.

Горизонтальная команда – состоит из работников примерно одного уровня, но с разными специализациями. Например, команда, включающая педагога-психолога, социального педагога, учителя-логопеда.

Специализированные команды – создаются для разового задания, которое требует уникальных креативных решений. Как вариант, творческая группа по подготовке праздника «День рождения школы».

Самоуправляемые команды – отличаются высокой самостоятельностью в выборе путей достижения цели. Перед такими командами цели ставятся в общем виде с расчётом на креативный поиск. Такой командой может стать, например, методическое объединение классных руководителей в том случае, если основная часть педагогов мотивирована на самообразование и заинтересована в своей работе.

Постоянные команды создаются на продолжительный срок. Например, психолого-педагогическая служба школы.

Временные группы создаются на короткое время для решения разовых задач. Например, команда педагогических работников, задействованных в проведении выпускных экзаменов.

Групповые роли

Для эффективной работы команды важно четко распределить роли каждого педагога и специалиста в ее составе. Такое распределение должно максимально соответствовать цели командной работы. Роль может определяться по критерию должности и функционала или в большей степени в зависимости от профессионального и личностного потенциала.

Командный подход в профилактической работе.

Почему актуален командный подход в профилактической работе в школе?

Применение командного подхода естественно и закономерно, так как:

- профилактическая работа требует комплексного подхода;
- идеальных профессионалов нет. дополнение возможностей одного специалиста потенциалом других является оптимальным.

Командный подход в профилактике актуален, благодаря его способности объединять усилия специалистов различных дисциплин и ведомств для достижения общей цели. Такой подход позволяет использовать междисциплинарный взгляд на проблемы, что повышает эффективность профилактической работы.

Если проанализировать командный подход к организации первичной профилактики девиантного поведения детей и подростков, то в этом случае речь будет идти практически обо всех направлениях психолого-педагогической помощи детям и родителям школы. А именно: психолого-педагогическое просвещение родителей, проведение социально-психологического тестирования и организация работы по его результатам, коррекция отношений в классном коллективе и т.д.

Преимущества командного подхода заключаются в возможности:

- комплексной диагностики подростка или в зависимости от поставленной задачи особенностей семьи школьника. Специалисты

разных профилей выявляют медицинские, психологические и социальные потребности, что важно для разработки эффективных мер профилактики;

- коллегиального принятия решений. Участники команды обсуждают и согласовывают подходы, что увеличивает обоснованность предложений;

- объединения ресурсов. Специалисты могут использовать ресурсы «внутренней» и «внешней» сети, что расширяет возможности профилактики.

Так профилактика буллинга в образовательных учреждениях в рамках использования командных форм работы может включать в себя: общественно-полезную деятельность, занятия по профориентации, спортивные и интеллектуальные соревнования, коррекцию детско-родительских отношений, развитие классного коллектива и др. Эти направления организуют разные специалисты, входящие в данную команду. Наличие командного подхода помогает сформировать психологическую совместимость членов коллектива и предотвратить конфликты.

Плюсы командной работы

Команда, состоящая даже из 3-4 человек, способна достичь гораздо больших результатов, чем один человек, что обусловлено эффектом синергии, когда сумма потенциала отдельных элементов является больше целого

Если команда создана с учётом всех соответствующих принципов командообразования, в ней всегда будут учитываться мысли, идеи и мнения всех её членов

По причине того, что в команде принято прислушиваться к идеям каждого из участников, можно сказать, что в радиусе действия коллектива, непременно, появятся интересные идеи, а при их обсуждении будет учтено максимальное количество деталей. Таким образом, шансы на ошибку существенно сокращаются.

Командная работа – это практически гарантия того, что в деятельности удастся выявить имеющиеся недостатки и устранить их. Когда работу выполняет один человек, непрерывно несёт ответственность за конкретную область работы, для него всё уже становится привычным, отчего многие детали он просто может упустить. Но когда на те же ситуации смотрит другой человек, или даже несколько, становятся видны абсолютно все недочёты.

Командная работа наделяет людей готовностью, решительностью и способностью к сотрудничеству, причём, даже в тех случаях, когда взаимодействуют люди самых разных статусов.

Если человеку хотя бы раз довелось поработать в команде, он становится более открытым, терпимым и лояльным к коллегам, вследствие чего уже в дальнейшей работе ему будет гораздо проще взаимодействовать не только с другими сотрудниками, но и с другими организационными подразделениями.

Командная работа развивает в человеке терпимость к окружающим людям, настраивает на порядок, формирует уважение чужого мнения и способность грамотно вести диалоги, а также учит его время от времени отодвигать свои интересы, отдавая предпочтение решению общей задачи, что в общем и целом оказывает огромное положительное влияние на всю команду и её работу.

Человек, участвуя в командной работе, получает ценнейший опыт, который может быть полезен как для него, так и для организации, где он работает.

Все члены команды, как вместе, так и по одному, имеют возможность максимального раскрытия своего творческого потенциала и его реализации в практической деятельности.

Образовательная организация за счет командного подхода получает возможность более рационально и эффективно использовать потенциал своих сотрудников, ведь они смогут работать над решением тех проблем

и задач, которые находятся вне рамок их непосредственного функционала. Но у командной работы есть и ряд своих трудностей и недостатков, которые надо обязательно учитывать.

Минусы командной работы

Дополнительные временные затраты. Дело в том, что члены команды должны адаптироваться друг к другу, а это может занять определенное время. Плюс к этому, время нужно также и для того, чтобы найти подходящую форму совместной работы.

Для командной работы характерна некоторая медлительность, что наиболее сильно заметно, когда в команде много людей, а также когда кто-то из членов совмещает командную работу с индивидуальной. Также нередко возникают сложности с тем, чтобы собрать всех участников в одном месте в одно время. Существенные временные затраты могут сопутствовать и в том случае, если кто-то из членов команды не владеет техникой командной работы. Это может послужить, помимо прочего, и причиной серьезных разногласий и даже конфликтов.

Задержка принятия важных решений, в силу различных взглядов членов команды на одни и те же вещи, обобщение которые возможно лишь посредством аргументированных обсуждений.

Анонимность результатов каждого. Неэффективный работник может «прикрыться» эффективным, если его показатели низки. В то же время значительный вклад одного из членов команды может быть приписан общим усилиям. В командной работе нет стимула к честолюбию, т.к. отсутствует индивидуализированное поощрение за успехи.

Трудоемкость. Если работа в команде является для человека дополнительной, она может начать отнимать у него большое количество сил. По этой причине необходимо понимать, справится ли человек с этой нагрузкой, или задачи командной работы следует пересмотреть.

Конфликты и напряжённость. Разные точки зрения и подходы могут привести к разногласиям внутри команды, что негативно сказывается на рабочей атмосфере.

Несбалансированное распределение задач. Если один или несколько членов команды берут на себя все задачи, а другие остаются без дела, это вызывает недовольство.

Недостаточная коммуникация. Если члены команды не общаются друг с другом или не делятся важной информацией, это приводит к недоразумениям, ошибкам.

Несоответствие общей цели и индивидуальных целей. Если члены команды имеют разные представления о том, что является успехом и к чему они стремятся, это вызывает разногласия.

Недостаточная поддержка со стороны руководителя. Если руководитель не предоставляет достаточных ресурсов, не проявляет интерес к работе команды или не поддерживает её участников, это может негативно сказаться на эффективности работы.

Создание команд. Могут возникать трудности с финансированием, поиском подходящих помещений и времени для регулярного взаимодействия.

Подготовка специалистов. Важно научить участников работать в команде, обеспечить их готовность к межпрофессиональному сотрудничеству.

Установление межпрофессиональных границ. Если в команду входят специалисты с идентичными навыками, это может привести к сложностям при распределении ролей.

Риск группового мышления. Группа может принимать решения, игнорируя альтернативные идеи или мнения, что приводит к недостаточно эффективным решениям.

Сложности при текучести кадров. Замена членов команды может нарушить её слаженность и эффективность.

Но, если руководитель образовательной организации заинтересован в эффективной работе, способен успешно применять принципы командообразования и в состоянии найти к каждому члену коллектива индивидуальный подход, у него есть все шансы создать эффективную команду и сделать так, чтобы преимущества командной работы перевешивали недостатки.

Пути решения возникающих проблем.

Регулярные встречи. Аналитические собрания, где обсуждаются достигнутые результаты и анализируются возможные препятствия, помогают выявить проблемы на ранних стадиях.

Гибкость и адаптация. Внесение изменений в работу команды по мере необходимости – залог успешного достижения целей.

Мероприятия, направленные на командообразование. Например, совместные игры или тренинги по коммуникации помогают участникам лучше понимать друг друга.

Четкость распределения функций между членами команды.

Качество командной работы определяется:

- удовлетворением от командной работы участников
- достигнутым результатом

Условия эффективной командной деятельности

- общие основополагающие ценности;
- заинтересованность членов команды в решении поставленной задачи;
- распределение ролей гармонично соответствует личным и профессиональным компетенциям ее членов;
- структура команды позволяет гибко адаптироваться;
- доверие и взаимная поддержка.

В качестве одного из возможных способов фиксации результатов командной работы может быть использована таблица или дорожная карта, которая, с одной стороны, отражает вклад каждого члена команды, с другой

стороны, определяет последовательность действий команды в целом. В **приложении** приведены как пример таблицы, заполненные участниками единого методического дня по данной теме. Безусловно, с учетом конкретной образовательной ситуации форма, структура и содержание таблицы могут меняться.

Использованные источники:

1. <https://pharmvestnik.ru/content/articles/Sem-glavnyh-principov-effektivnosti-komandy.html>
2. <https://biz.mann-ivanov-ferber.ru/2018/04/19/5-priznakov-nastoyashhej-komandy/>
3. <https://tenchat.ru/media/1076181-otlichitelnyye-cherty-effektivnoy-komandy>
4. <https://pharmvestnik.ru/content/articles/Sem-glavnyh-principov-effektivnosti-komandy.html>
5. https://dzen.ru/a/ZIGjpmCU_1XoC1Ip?ysclid=mb0mmcqenk951396978
6. <https://4brain.ru/blog/плюсы-и-минусы-командной-работы/>
7. <https://kazanforumdoc.kpfu.ru/10-osnovnyh-pravil-raboty-v-komande/?ysclid=mb51fnrqaa891104658>
8. <https://getcompass.ru/blog/posts/rabota-v-komande?ysclid=mb51ogsr2w290454072>

Направление профилактической работы:
профилактика недостаточного уровня воспитательной компетенции
родителей

№ п/п	Этапы выполнения задания	Результат выполнения
1.	Краткая вводная информация о школе, классе, родителях (в зависимости от направления профилактической работы)	Рассматривается вариант школы райцентра. Родители 7 класса в своем большинстве имеют недостаточный уровень воспитательной компетенции.
2.	Цель командной работы	Создать психолого-педагогические условия для повышения воспитательной компетенции родителей класса.
3.	Субъекты психолого-педагогической помощи: -заместитель директора по воспитательной работе - классный руководитель - педагог-психолог - социальный педагог...	Субъекты психолого-педагогической помощи: -заместитель директора по воспитательной работе - классный руководитель - педагог-психолог - социальный педагог С привлечением в случае необходимости: -медработников - представителей КДН и ПДН
4.	Адресаты психолого-педагогической помощи: -школьники сельской, районной или городской школы, __класса) -родители учащихся __класса - педагоги...	Адресаты психолого-педагогической помощи - родители учащихся 7 класса
5.	Примерный период времени необходимый для организации профилактической деятельности по данному направлению	В течение всего учебного года
6.	Роль и примерное содержание работы каждого специалиста команды:	

	- заместителя директора по воспитательной работе	Заместитель директора по воспитательной работе: - отвечает за разработку и обновление нормативно-правовой базы по данному направлению на уровне школы, - координирует работу субъектов психолого-педагогической деятельности. - координирует тематику общешкольного и классного психолого-педагогического просвещения.
	- классного руководителя	Классный руководитель 7 класса: - Изучает образовательные запросы родителей класса, проблемы детско-родительских отношений; с учетом полученных результатов планирует тематику психолого-педагогического просвещения на год, проводит очные встречи с родителями, размещает тематические материалы в родительском чате. Приглашает медицинских работников и других специалистов для участия во встречах с родителями.
	- педагога-психолога	Педагог-психолог. Помогает классному руководителю в проведении мониторинга образовательных запросов родителей, проводит по запросу родителей индивидуальные и групповые консультации, по запросу классного руководителя - тренинги, практикумы и т.п.
	- социального педагога	Социальный педагог. Посещает семьи группы риска совместно с сотрудниками отдела опеки и попечительства. Обращается в случае необходимости к педагогу-психологу за консультативной и коррекционной помощью. Участвует в проведении встреч с родителями класса.
7.	Способы и сроки взаимодействия специалистов команды	Встреча членов команды в начале учебного года для определения направления деятельности каждого специалиста, в конце каждой учебной четверти и для подведения промежуточных результатов, в конце учебного года для анализа динамики изменений в уровне воспитательной

		компетенции родителей. В случае необходимости могут быть внеплановые встречи.
8.	Организационно-управленческие условия	Наличие и периодическое обновление в школе федеральных, региональных и школьного уровня нормативных документов по психолого-педагогическому просвещению родителей. У классного руководителя собрана документация: анализ особенностей коллектива родителей класса, план психолого-педагогического просвещения, результаты изучения образовательных запросов родителей.
9.	Предметно-пространственные условия	Наличие в школе помещений для психологических консультаций родителей, проведения тренингов с родителями и т.п.
10.	Информационные условия	Размещение информации в помощь родителям в родительском чате. Подготовка памяток для родителей.
11.	Программно-методические условия	Наличие в школе методических рекомендаций для классных руководителей по организации данного направления работы. Копилка/картотека материалов по вопросу просвещения родителей.
12.	++ командного подхода в решении данной проблемы.	Потенциальные возможности слаженной команды выше, чем ресурс одного специалиста. Просвещение родителей – это проблема, требующая комплексного подхода, что предполагает согласованные усилия членов команды.
13.	Трудности применения командного подхода применительно к данному направлению профилактической работы	1. Если один сотрудник совмещает несколько разных ставок, то использование командного подхода невозможно. 2. Низкая мотивация к участию в командной работе негативно повлияет на эффективность совместной работы. 3. Отсутствие опыта командной работы у педагогов и специалистов.

Алгоритм работы образовательной организации
по подготовке, проведению и анализу результатов
социально-психологического тестирования

№ п/п	Мероприятие	Основное содержание мероприятия	Примерн ые сроки	Участвуют в подготовке и проведении мероприятия	Ответств енный
1.	Приказ директора о подготовке и проведению СПТ в ОО.	- Создание комиссии по организационно-техническому сопровождению СПТ (рекомендуется: в состав комиссии включать всех классных руководителей, чьи обучающиеся проходят СПТ, зам. директора ОО по ВР, педагога-психолога, социального педагога, советника по воспитанию, специалиста по техническому сопровождению); - основные мероприятия по подготовке и проведению СПТ.	август	Администрация ОО	Директор ОО
2.	Изучение нормативно-правовых документов по СПТ.	- Информация Минпроса РФ по СПТ; - Приказ МО Пензенской области по СПТ; - Приказ Минпроса РФ от 20.02.2020 г., № 59 о Порядке проведения СПТ; - Методические рекомендации ППМС центра Пензенской области «Организация информационно-мотивационной работы по формированию позитивного отношения к СПТ обучающихся, родителей и педагогов в ОО Пензенской области» (2023 г.); - Методические рекомендации ППМС центра Пензенской области «Методические рекомендации (памятка) педагогическим работникам ОО Пензенской области по проведению анализа результатов СПТ, углубленной психодиагностики и выявлению групп риска среди	август	Администрация ОО, члены комиссии по организационно-техническому сопровождению СПТ	Директор ОО

		несовершеннолетних» (2025 г.); - Методические рекомендации Минпроса РФ «Организация деятельности ОО, направленной на профилактику употребления ПАВ, пропаганду здорового образа жизни среди обучающихся (на основе результатов СПТ)» (2024 г.)			
3.	Совещание с членами комиссии по организационно-техническому сопровождению СПТ.	Информирование педагогических работников о нормативно-правовых документах, графике проведения СПТ и функциях каждого члена комиссии	август	Администрация ОО, члены комиссии по организационно-техническому сопровождению СПТ	Директор ОО
4.	Информационно-мотивационная работа.	- Информация на сайт ОО о целях и задачах СПТ; - Обращение в родительские чаты о задачах СПТ; - Обращение в интернет-сети обучающихся (Доски объявлений школы) о задачах СПТ; - Проведение общешкольного родительского собрания родителей обучающихся, участвующих в СПТ; - Проведение классных родительских собраний; - Проведение классных часов для обучающихся; - Получение письменных согласий (отказов) на участие в СПТ; - (рекомендуется) проведение встречи с школьным ученическим активом о задачах и мотивации СПТ.	Август Август - сентябрь	Администрация ОО Классные руководители Администрация ОО Классные руководители, (при необходимости – педагоги-психологи, социальные педагоги, специалисты системы здравоохранения, соцзащиты, ПДН, КДН и ЗП и т.д.) Классные руководители Зам. директора по ВР, педагоги-психологи, социальные педагоги	Директор ОО Зам. директора по ВР Классные руководители Зам. директора по ВР
5.	Проведение	Проведение СПТ в	Сентябрь -	Администрация	Зам.

	процедуры СПТ.	соответствии с утвержденными документами и графиком.	октябрь	ОО, члены комиссии по по организационно-техническому сопровождению СПТ	директора по ВР
6.	Подготовка акта передачи результатов СПТ обучающихся в районный (городской) отдел образования.	Составление акта по определенной форме и передача его в районный (городской) отдел образования.	октябрь	Администрация ОО, члены комиссии по по организационно-техническому сопровождению СПТ	Директор ОО
7.	Анализ результатов СПТ.	Изучение профилей обучающихся, классов, выявление обучающихся с высокой и высочайшей вероятностью рискованного поведения на основе Методических рекомендации ППМС центра Пензенской области «Методические рекомендации (памятка) педагогическим работникам ОО Пензенской области по проведению анализа результатов СПТ, углубленной психодиагностики и выявлению групп риска среди несовершеннолетних» (2025 г.) и Методических рекомендаций Минпроса РФ «Организация деятельности ОО, направленной на профилактику употребления ПАВ, пропаганду здорового образа жизни среди обучающихся (на основе результатов СПТ)» (2024 г.)	Октябрь - ноябрь	Педагоги-психологи, социальные педагоги	Зам. директора по ВР
8.	Информирование классных руководителей о профилях их классов по результатам СПТ.	Профили классов и обучающихся, имеющих высокую и высочайшую вероятность рискованного поведения на основе анализа результатов СПТ.	Октябрь - ноябрь	Педагоги-психологи, социальные педагоги	Зам. директора по ВР
9.	Проведение заседания Совета профилактики по результатам СПТ.	- Обсуждение результатов СПТ на заседании Совета профилактики; - определение обучающихся, в отношении которых необходима углубленная психодиагностика.	Октябрь - ноябрь	Члены Совета профилактики ОО	Зам. директора по ВР

10.	Проведение углубленной психодиагностики.	Проведение углубленной психодиагностической работы с обучающимися целью определения степени и вида возможных деструктивных проявлений.	Октябрь - ноябрь	Педагоги-психологи, социальные педагоги	Зам. директора по ВР
11.	Проведение заседания Совета профилактики по результатам углубленной психодиагностики и педагогических наблюдений.	Обсуждение результатов всей диагностической работы, включая и результаты педагогических наблюдений, выявление обучающихся, имеющих риски возможного деструктивного поведения (группы риска).	Ноябрь	Администрация ОО, члены Совета профилактики ОО, педагоги-психологи, социальные педагоги	Зам. директора по ВР
12.	Информирование обучающихся и их родителей о результатах СПТ («обратная связь»).	Проведение групповых и (или) индивидуальных консультаций с родителями и обучающимися с информацией о результатах СПТ, без информирования о цифровых результатах и выводах относительно степени вероятности рискованного поведения. (Необходимо преподнести обратную связь, опираясь на имеющиеся у обучающегося ресурсы (высокие показатели Факторов защиты и низкие показатели Факторов риска) и о возможных проблемах, с которыми обучающийся может столкнуться (низкие показатели Факторов защиты).	Ноябрь - декабрь	Классные руководители, педагоги-психологи, социальные педагоги	Зам. директора по ВР
13.	Индивидуальная и (или) групповая работа с обучающимися, отнесенными к группам возможного риска деструктивного поведения.	Составление индивидуальных программ профилактической и (или) коррекционной работы («Индивидуальный маршрут социализации обучающегося» - ИМСО) с обучающимися, отнесенными к группам возможного риска деструктивного поведения.	Ноябрь - июнь	члены Совета профилактики ОО, классные руководители, педагоги-психологи, социальные педагоги.	Зам. директора по ВР, председатель Совета профилактики

14.	Анализ результатов СПТ с целью определения проблемных сфер в масштабе ОО в целом.	(рекомендуется): Определение высоких Факторов риска и низких Факторов защиты, которые наиболее часто встречаются в ОО по результатам СПТ. Данные значения можно использовать для проведения будущей информационно-мотивационной работы (в следующем учебном году) говоря с родителями о конкретных сложностях, присущих конкретной ОО.	Май - июнь	педагоги-психологи, социальные педагоги	Зам. директора по ВР
-----	--	---	------------	---	----------------------

Направление профилактической работы:
профилактика буллинга в классе

№ п/п	Направление командной работы	Вид/специфика профилактической работы
1.	Краткая вводная информация о школе, классе, родителях	Общеобразовательная школа районного центра Пензенской области
2.	Цель командной работы	профилактика конфликтов в межличностных отношениях обучающихся класса и создание благоприятных условий для успешного развития каждого ребенка, сохранения его физического и психического здоровья
3.	Субъекты профилактической работы	заместитель директора по воспитательной работе, классный руководитель, педагог-психолог, социальный педагог, классный коллектив, родители, советник директора по воспитательной работе, районные органы и учреждения системы профилактики (КДНиЗП, полиция, органы управления социальной защитой населения, органы опеки и попечительства, отдел образования администрации района и т.д.) и сетевого взаимодействия со школой (учреждения дополнительного образования, дом культуры, библиотека, спортивные учреждения, общественные организации и объединения и т.д.)
4.	Адресаты психолого-педагогической помощи	ученики класса районной школы, родители учащихся данного класса, педагоги <u>Адресаты работы заместителя директора по воспитательной работе:</u> ученики класса районной школы, родители учащихся данного класса, педагоги. <u>Адресаты работы классного руководителя:</u> ученики класса районной школы, родители учащихся данного класса. <u>Адресаты работы педагога-психолога:</u> ученики класса районной школы, родители учащихся данного класса, педагоги. <u>Адресаты работы социального педагога:</u> ученики класса районной школы, родители учащихся данного класса, педагоги.
5.	Примерный период времени необходимый для организации профилактики буллинга в классе	На протяжении всего времени – классный руководитель и заместитель директора по воспитательной работе. По запросу – педагог-психолог и социальный педагог.
6.	Роль и примерное содержание работы каждого специалиста команды:	- <u>директора по воспитательной работе:</u> разработка и реализации политики противодействия буллингу в школе; применение соответствующих административных мер и санкции в отношении нарушителей и предоставление необходимой поддержки ученикам, родителям и педагогам, при возникновении случаев буллинга; разработка документации школы (ее корректировка) в отношении

		профилактика буллинга; содействие обучению педагогов и сотрудников школы навыкам эффективного общения, управления конфликтами и медиации; обеспечение возможности для обратной связи от учащихся, родителей и педагогов; помощь в создании и развитии школьной службы примирения; - <u>классного руководителя</u>: реализация плана профилактической работы в классе, в том числе проведение диагностики (социометрии) в начале и в течении учебного года; постоянное наблюдение за поведением и состоянием учащихся в классе; проведение классных часов на тему буллинга и родительских собраний на тему противодействия буллингу; предоставление необходимой поддержки ученикам, родителям, при возникновении случаев буллинга; - <u>педагога-психолога</u>: проведение диагностики (системы мониторинга) в классе, позволяющей выявлять и отслеживать случаи буллинга, определять психологический климат в классе; проведение индивидуальной и групповой коррекционной работы с учащимися; участие в проведении классных часов на тему буллинга и родительских собраний на тему противодействия буллингу; содействие обучению педагогов и сотрудников школы навыкам эффективного общения, медиации и управления конфликтами; предоставление необходимой поддержки ученикам, родителям и педагогам, при возникновении случаев буллинга; обучение педагогов и сотрудников школы навыкам эффективного общения, управления конфликтами и медиации; обеспечение возможности для обратной связи от учащихся, родителей и педагогов; организация группы поддержки, где ученики смогут поделиться своими проблемами и получить необходимую помощь – участие в работе школьной службы примирения; - <u>социального педагога</u>: реализация плана профилактической работы в школе, в том числе заполнение и анализ социального паспорта класса (школы), участие в проведении диагностики в классе; участие в проведении классных часов на тему буллинга и родительских собраний на тему противодействия буллингу; предоставление необходимой поддержки ученикам, родителям и педагогам, при возникновении случаев буллинга; содействие обучению педагогов и сотрудников школы навыкам эффективного общения, медиации и управления конфликтами; участие в работе школьной службы примирения.
--	--	---

7.	Способы и сроки взаимодействия специалистов команды	Команда собирается в начале учебного года (в т.ч. возможно в рамках педагогического совета), далее раз в четверть или по мере запроса классного руководителя, предпосылок возникновения буллинга. Сбор команды для анализа проведенной работы в конце учебного года.
8.	Организационно-управленческие условия	Нормативные документы школьного и федерального, регионального уровней; устав школы, школьный план профилактической работы; школьная программа, направленная профилактику буллинга; документация школьной службы примирения
9.	Предметно-пространственные условия	Классный кабинет, кабинеты педагога-психолога и социального педагога, оснащенные необходимым оборудованием для групповой и индивидуальной работы; медиа-оборудование.
10.	Информационные условия	Информации на сайте школы, стендах, отдельная рубрика школьной газеты, школьного радио, ящик для обращений
11.	Программно-методические условия	Программы профилактической работы в классе (школе), методические рекомендации, памятки и буклеты, разработанные сотрудниками школы, методические материалы федерального или регионального характера адаптированные под нужды класса (школы)
12.	Плюсы командного подхода по профилактике буллинга в классе	Профилактика буллинга в классе требует комплексного подхода и сотрудничества между администрацией, преподавателями, родителями и учениками. Только совместными усилиями можно создать безопасную и вдохновляющую учебную среду для всех. Профилактика буллинга в классе должна быть системной и регулярной, соответственно применяя командный подход легче организовать такую профилактическую работу, в том числе опираясь на знания, опыт и компетентность коллег. Работа в команде и учет возможностей каждого члена команды позволит решить такие задачи, в которых один конкретный человек не компетентен. Регулярно проводить проверку эффективности программы по предотвращению буллинга и корректировку ее в соответствии с потребностями учащихся класса проща опираясь на мнение коллег, профессиональный взгляд членов команды. Каждый член педагогической команды может помочь другому члену принять решение или скорректировать его. Один педагог может не видеть проблему, которая бросится в глаза тому. Задача профилактики буллинга в классе эффективнее решает с командной работой, а не усилиями отдельного сотрудника школы. При этом каждый член коллектива несет ответственность за результат. В том числе каждый член команды может стать мотиватором и вдохновителем для другого.

13.	Трудности применения командного подхода применительно к профилактике буллинга в классе	Для того, чтобы школа могла взять проблему буллинга под контроль, необходимо развивать восприимчивость к этой теме у всех участников образовательного процесса для своевременного распознавания проблемы и эффективного противодействия. На практике нередко оказывается, что педагог (член коллектива) начинает предпринимать что-то только тогда, когда вскрываются вопиющие случаи буллинга, которые уже просто нельзя дальше игнорировать. Соответственно все участники команды должны быть замотивированы достичь общую цель профилактики буллинга в классе. Может быть затрачено большое количество времени, чтобы члены педагогической команды стали работать слаженно, и приняли именно командные методы работы. Педагогам нередко сложно объединиться для конкретной задачи ввиду многозадачности выполняемых ими функций и работ, большой педагогической нагрузки. Часто педагоги районных школ совмещают несколько должностей, выполняя несколько функций, что в свою очередь создаст сложности в применении командного подхода. Если основное рабочее место стоит приоритетнее для педагога, то работа в команде может оказаться неэффективной.
-----	--	--

Направление профилактической работы:
профилактика дезадаптации обучающихся при переходе
из начальной школы в пятый класс

№ п/п	Направление командной работы	Вид/специфика профилактической работы
1.	Краткая вводная информация о школе, классе, родителях	Общеобразовательная школа районного центра Пензенской области, 4 класс (II полугодие 4 класса и I полугодие 5 класса)
2.	Цель командной работы	профилактика дезадаптации обучающихся
3.	Субъекты профилактической работы	заместитель директора по воспитательной работе, классный руководитель, педагог-психолог, социальный педагог, учителя – предметники, педагоги дополнительного образования, педагог-организатор, родители, советник директора по воспитательной работе.
4.	Адресаты психолого-педагогической помощи	ученики 4 класса районной школы, родители учащихся данного класса, педагоги <u>Адресаты работы заместителя директора по воспитательной работе:</u> ученики класса районной школы, родители учащихся данного класса, педагоги. <u>Адресаты работы классного руководителя:</u> ученики класса районной школы, родители учащихся данного класса. <u>Адресаты работы педагога-психолога:</u> ученики класса районной школы, родители учащихся данного класса, педагоги. <u>Адресаты работы социального педагога:</u> ученики класса районной школы, родители учащихся данного класса, педагоги.
5.	Примерный период времени необходимый для организации профилактики дезадаптации учащихся при переходе из начальной школы в среднее звено	II полугодие 4 класса I полугодие 5 класса
6.	Рольи примерное содержание работы каждого специалиста команды:	- <u>директора по воспитательной работе:</u> разработка и реализации мероприятий по профилактике дезадаптации обучающихся при переходе из начальной школы в пятый класс; Оказание поддержки ученикам, родителям и педагогам во время профилактических мероприятий; - <u>классного руководителя:</u> знакомство с детьми и родителями, реализация плана профилактической работы в классе; постоянное наблюдение за поведением и состоянием учащихся в классе; проведение совместных классных часов с учителем начальной школы; - <u>педагога-психолога:</u> проведение диагностики (системы мониторинга) в классе, позволяющей выявлять и отслеживать уровень адаптации учащихся, определять

		психологический климат в классе; проведение индивидуальной и групповой коррекционной работы с учащимися; участие в проведении классных часов и родительских собраний; обеспечение возможности для обратной связи от учащихся, родителей и педагогов; индивидуальные консультации учащихся и родителей; - <u>социального педагога</u>: реализация плана по профилактике дезадаптации обучающихся при переходе из начальной школы в среднее звено, в том числе заполнение и анализ социального паспорта класса, участие в проведении классных часов и родительских собраний на тему профилактики дезадаптации ; предоставление необходимой поддержки ученикам, родителям и педагогам.
7.	Способы и сроки взаимодействия специалистов команды	Команда собирается каждый месяц (возможно в рамках мини-педсовета или по мере запроса классного руководителя. Сбор команды для анализ проведенной работы в конце учебного года.
8.	Организационно-управленческие условия	Школьный план профилактической работы, должностные инструкции
9.	Предметно-пространственные условия	Экскурсия по школе, Посещение нового классного кабинета, кабинета педагога-психолога и социального педагога, оснащенного необходимым оборудованием для групповой и индивидуальной работы.
10.	Информационные условия	Совместные классные часы и родительские собрания, ящик для обращений
11.	Программно-методические условия	Методические рекомендации по профилактике дезадаптации при переходе из начальной школы в пятый класс; памятки и буклеты, разработанные сотрудниками школы, методические материалы федерального или регионального характера адаптированные под нужды класса.
12.	Плюсы командного подхода	Профилактика дезадаптации обучающихся при переходе из начальной школы в среднее звено требует комплексного подхода и сотрудничества между администрацией, преподавателями, родителями и учениками. Профилактика дезадаптации обучающихся должна быть системной и регулярной, соответственно применяя командный подход легче организовать такую профилактическую работу, в том числе опираясь на знания, опыт и компетентность коллег. Работа в команде и учет возможностей каждого члена команды позволит решить такие задачи, в которых один конкретный человек не компетентен.
13.	Трудности применения командного подхода	Для того, чтобы школа могла решать проблему профилактики дезадаптации обучающихся при переходе из начальной школы в среднее звено, необходимо, чтобы эта команда была. А именно – основная проблема в образовательных организациях состоит в том, что один человек совмещает несколько должностей.

Сообщество ВКонтакте
ППМС центр Пензенской области



Методические рекомендации/комплекты

ППМС центра Пензенской области



Региональные/Федеральные

