

Ситуация 1. На педсовете комментирует выступления коллег, дополняет, поправляет, не соглашается. Про новое говорит, что это все давно известно. Про классику говорит, что она отжила свое и не работает. Старается взять слово, излагает свои любимые идеи. Любой сложный случай охотно разбирает: кто что не понял, как надо было, что бы сделала она.



Ситуация 2. О чем бы ни зашла речь на чаепитии, берет себе роль советующего и оценивающего. Говорит, кто прав, кто нет, комментирует одежду, прически, но не в виде комплимента, а в виде замаскированного или прямого замечания: «Так краситься все-таки не надо», «То-то у тебя 8 "Б" и шумит, что ты такие юбки носишь», «Ох, запустила ты себя, муж, смотри, уйдет».

© nicoletaionescu / Фотобанк Фотодженика

Советы психолога, как подружиться с коллективом

Главное – дать возможность показать себя, получить внимание и похвалу. У нее это дефицитная область. Всезнайка раздражает коллег педагогичностью, советами, оценками. Она склонна взламывать личные границы, убеждена в том, что нечто понимает лучше. Никогда не поддерживает. Направьте экспертность такого педагога в занятость.

Она активна и хочет работать. А некоторые коллеги – нет. Чтобы ей прощали манеры, ее надо вовлекать в работу, которой другие занимаются неохотно. И рассказывать про ее вклад на педсоветах. Проявляйте интерес к содержанию ее высказываний. Пригласите к себе и скажите, что ее мнение интересное и вы хотите, чтобы она презентовала его. Ищите, где и как: на семинаре, в публикации, в разработке методматериалов, в беседе с родителями. И вам польза, и ей облегчение, и коллективу поменьше ее внимания. Пресекайте советы, которых не просили. Например, фразой, что будете

признательны, если она не будет вмешиваться в дела других.

Находите, за что хвалить и благодарить каждого из сотрудников. Всезнайками часто становятся от нехватки признания. Признавать только ее, чтобы уgomонить, нельзя, будет возмущение и ревность коллег. Признавать только лучших – игнорировать труд рядовых. Так что признавайте и поощряйте каждого.

Старайтесь не вовлекать ее в проекты в микрогруппах или парах, которые требуют длительной совместной работы. С ней чем короче сотрудничество, тем легче. Если планируете какую-либо совместную работу, ее включайте только в краткую. И не привлекайте ее к работе наставником молодого специалиста – она не научит, а демотивирует.

Попробуйте перенаправить ее энергию на нее саму – отправляйте учиться, дайте новые задачи, особенно в работе с документацией, оборудованием, онлайн-анкетированием. Проверяйте и оценивайте и ее тоже.