

**«АКЦИОН»** Образование

**Ситуация 1.** Слушает выступления и обсуждения, волнуется: а не на меня ли намекают. Не согласна с предложениями, обижается, когда перечисляют недостатки кого-то или чего-то, считает, что сказано это было ей персонально.

Когда вынесут решение по педсовету, с видом пострадавшего сообщает, что работать стало невозможно. В ответ на расспрос отвечает с горечью фразами типа «вы что, не понимаете?», «я вижу, вы это не учитываете», но понятней не становится. Нерешительна, соглашается на то, на что



на самом деле не согласна, а потом нападает на тех, кто ее «в это втянул»: это все вы, Надоела Выгораевна!

**Ситуация 2.** На чаепитии находит способ показать, что что-то не так. Сидит с грустным лицом, вздыхает, отмахивается от вопросов коллег, высказывает многозначительно: «Вы отдыхайте, раз вам отдыхается». У самых совестливых вызывает вину и желание почему-то в чем-то помочь ей. У остальных – раздражение и тревогу.

© Cheremuha / Фотобанк Фотодженика

### Советы психолога, как подружиться с коллективом

Главное – учить не ждать угадывания, а потом мстить за то, что не угадали, а выражать потребности и адекватно конфликтовать. Усиьте активный расспрос в работе с коллективом. Проводите анкетирования, в том числе анонимные, дискуссии, разбирайте кейсы, стимулируйте педагогов высказываться. Если кто-то все время отмалчивается, спрашивайте персонально, добивайтесь прямого высказывания ожиданий и мнений.

Когда коллегиально обсуждается какое-то решение, не соглашайтесь принять от педагога неопределенное мнение: ну может быть, проживем – увидим, я как все. Задавайте еще вопросы. Стимулируйте самоопределиваться, озвучить мнение. Это уменьшит активность искать и мстить «виноватым».

Обучайте коллектив, как вести себя в конфликте на примерах кейсов. Стимулируйте

тренироваться, учите ориентироваться на принцип «выгода – выгода» каждому участнику конфликта, учите, что терпеть и надеяться на ясновиденье нездорово. Люди пассивно-агрессивного типа очень чувствительны к похвале, долго ее помнят – иногда десятилетиями, так что тоже нужно находить, за что их похвалить.

Помните, что для этого типа другие люди – психологические доноры эмоциональной поддержки, а они сами – ее потребители или реципиенты. Чтобы такой педагог не так «качал» поддержку из остальных, ему нужна поддержка от руководства. Чаще приглашайте обсудить работу, слушайте, давайте развернутую обратную связь, спрашивайте, что нужно для работы, нужна ли какая-то помощь. Иницируйте прямой диалог, чтобы не было мстительных ударов.