Выступление на РМО учителей начальной школы. 09.10.2014г.

Тема: Взаимодействие психологической службы школы и учителей начальных классов по созданию комфортных условий обучения в общеобразовательном учреждении в рамках ФГОС

Цель работы педагога-психолога в начальной школе это комплексное психологическое сопровождение и создание социальной ситуации развития, соответствующей полноценному психическому и личностному развитию всех субъектов образовательной среды в соответствии с их индивидуальными возможностями и особенностями.

И в связи с этим в последние десятилетия в системе образования России усилиями ученых и практиков складывается особая культура поддержки и помощи ребенку в учебно-воспитательном процессе – психолого-педагогическое сопровождение.

В словаре русского языка мы читаем: “сопровождать — значит идти, ехать вместе с кем-либо в качестве спутника или провожатого. То есть, сопровождение ребенка по его жизненному пути — это движение вместе с ним, рядом с ним, иногда — чуть впереди, если надо объяснить возможные пути....” (3)

Практическая психология в школе предлагает педагогу-психологу на выбор множество научных теорий, лежащих в основании различных моделей школьной психологической деятельности.

Когда 12 лет назад я начала работать в общеобразовательной школе в должности педагога-психолога, мне необходимо было выбрать эффективную модель работы .

Как методологическую основу в своей работе я выбрала парадигму сопровождения М.Р. Битяновой. “... сопровождение — это система профессиональной деятельности психолога, направленной на создание социально-психологических условий для успешного обучения и психологического развития ребенка в ситуациях школьного взаимодействия. Объектом школьной психологической практики выступает обучение и психологическое развитие ребенка в ситуации школьного взаимодействия, предметом — социально-психологические условия успешного обучения и развития.... ”(1).

  Из данной парадигмы вытекают следующие задачи, которые я взяла как основополагающие в своей работе: “...создавать условия для продуктивного движения ребенка по тем путям, которые выбрал он сам в соответствии с требованиями Педагога и Семьи, помогать ему делать осознанные личные выборы в этом сложном мире, конструктивно решать неизбежные конфликты, осваивать наиболее индивидуально значимые и ценные методы познания, общения, понимая себя и других”(1).

Такой подход к работе помог мне четко осознать свое место и в жизни школы, и в жизни конкретного ребенка и его семьи, построить систему своей деятельности.

Поскольку данный подход охватывает всех участников педагогического взаимодействия, то возникает вопрос: как охватить работой всех учащихся, учителей и родителей?

Для этого необходимо учитывать принципы, без которых вся последующая работа педагога-психолога будет носить неэффективный характер. Это принципы системности и последовательности, которые необходимо отслеживать как на этапе планирования деятельности на учебный год в августе, так и на других этапах выполнения работы.

В рамках данной модели оказывается возможным обоснованно и четко подойти к отбору содержания конкретных направлений и форм работы.

Важнейшими направлениями практической деятельности педагога- психолога в рамках процесса сопровождения являются психодиагностика, развивающая и психокоррекционная деятельность, консультирование и просвещение педагогов, школьников и их родителей, социально-диспетчерская и экспертная деятельность.

Психологическое сопровождение представлено на всех уровнях образовательного процесса и осуществлялось со всеми его участниками (учащиеся, родители, педагоги) в различных формах.

Чтобы сопровождать ребенка, в первую очередь, его надо знать. Необходимо иметь четкое представление об уровне его развития, актуальных и потенциальных возможностях, потребностях и жизненных ориентациях. Это знание должно помочь ответить на вопросы о том, благоприятна ли школьная среда для обучения и развития ребенка, может ли он в настоящий момент успешно развиваться в ней, и если нет, то в чем причина. Поэтому на первом этапе обучения в школе, в сентябре первоклассники проходя психологическое тестирование.

В основе исследования лежат методики Кеэса по изучению психологической готовности детей к школьному обучению. Определяются следующие параметры: уровень умственной работоспособности, сформированность внутреннего плана действий, уровень развития зрительной опосредованной памяти, уровень сформированности наглядно-образного мышления, а также с помощью методики Н. Лускановой изучалается мотивационная готовность учащихся к школьному обучению.

Хотелось бы отметить факт того, что в общеобразовательной школе групповые методы диагностической, развивающей и психокоррекционной деятельности дают лучшие результаты по сравнению с индивидуальными формами работы. Этот вывод можно сделать исходя из того, что, во-первых, во время групповой работы, если она проходит, как говорилось выше, систематически, педагог-психолог может охватить большее количество обучающихся и зачастую выявить детей, нуждающихся в помощи специалиста.

Во-вторых, ввиду постоянного общения во время групповых занятий, у обучающиеся возрастает доверие к педагогу-психологу. Следовательно, индивидуальная работа будет носить более эффективный характер.

По итогам диагностик в сентябре выделяется группа детей с определенными трудностями в обучении и развитии. Проблемы каждого ребенка уточняются и прорабатываются на школьной ПМПк. В ходе совместного обсуждения данных о педагогических, психологических и медицинских особенностях школьного статуса ребенка на косилиуме педагоги и психолог получают уникальную возможность увидеть каждого ребенка как целостную личность, учесть большинство факторов, влияющих на его обучение и развитие.

После консилиума проводится методический семинар с педагогами первых классов по вопросам организации процесса школьной адаптации детей и заседание школьного методического объединения по вопросам разработки психолого-педагогических программ помощи детям, имеющим трудности в обучении, развитии, поведении и целым параллелям.

Мы работаем на опережение и подстраховываем детей, чтобы у них не успел развиться комплекс неуспешности, который в свою очередь может породить неуверенность, разочарование, потерю интереса к учебе, иногда познавательной деятельности вообще. Неуверенность может перейти в агрессию, озлобленность на тех, кто поставил в такую ситуацию, погрузил в море неуспеха и лишил поддержки.

Второй этап работы с первоклассниками проходит с октября по май и носит психоразвивающий характер. Основная форма их проведения – это игра. Подобранные и проводимые в определённой логике, игры помогают детям быстрее узнать друг друга, настроиться на предъявляемую школой систему требований, снять чрезмерное психическое напряжение, развить навыки познавательной и эмоционально–волевой сферы, навыки адекватного социального поведения школьников.

В задачи адаптационных занятий входит:

1. Развитие у детей когнитивных способностей, необходимых для успешного обучения в начальной школе

2.Развитие у детей социальных и коммуникативных умений, необходимых для установления межличностных отношений со сверстниками и соответствующих ролевых отношений с педагогами.

3.Создание доброжелательной атмосферы в классе, как необходимого условия для развития у детей уверенности в себе.

4.Формирование устойчивой учебной мотивации, положительной самооценки и низкого уровня школьной тревожности.

5. Организация взаимодействия между детьми как предпосылки формирования навыков учебного сотрудничества.

6. Создание предпосылок для групповой сплоченности класса.

И третий этап работы с учащимися первых классов заключается в повторной диагностической работе в апреле по используемым в начале года методикам, направленной на выявление динамики развития познавательных процессов у обучающихся, а также определению уровня школьной зрелости первоклассников.

По результатам данных за учебный год составлены таблицы- карты наблюдений и представлены учителям начальных классов для совместного планирования работы по профилактике и коррекции у учащихся проблем в обучении, поведении, общении.

Такое планирование деятельности происходит на заседании ШМО в апреле по итогам психолого-педагогического сопровождения школьников.

Чем более продуманной и систематичной была работа педагогического коллектива и психолога в течении года, тем меньшее количество детей попадают в группу детей с «хронической неуспешностью», асоциальным поведением или психосоматическими растройствами.

Второй-третий класс, при условии благополучного прохождения периода адаптации, чрезвычайно благодатный с психолого-педагогической точки зрения период школьного обучения. Заложенные в нем возможности связаны, прежде всего, с развитием познавательных способностей, усвоением интеллектуальных аспектов учебной деятельности. Детей этого возраста отличает особая подражательность, восприимчивость к формальной стороне познавательной деятельности. Поэтому во втором-четвертом классах считаю целесообразным проводить занятия по программам, развивающим познавательную сферу учащихся (память, мышление, внимание, речь).

Таким образом, целью коррекционной и развивающей работы с детьми 2-4 классов является создание социально-психологических условий для всестороннего развития познавательных возможностей младших школьников и выработки каждым школьником индивидуального стиля эффективной познавательной деятельности в рамках учебного процесса.

Первые занятия направлены на выявление особенностей и уровня развития различных аспектов познавательной сферы младших школьников.

Все время обучения детей в начальной школе параллельно идет работа с родителями обучающихся. Используются традиционные формы работы – выступления на родительских собраниях, индивидуальные консультации по запросам со стороны родителей или педагогического коллектива. Кроме просвещения родителей и повышения их психологической компетентности целью может являться установление диалога родитель-психолог-педагог- родитель на доконфликтном уровне.

Представляется удобным использовать для этого такие приемы, как ответы родителей на опросные листы. Необходимо создать положительную первичную мотивацию и поэтому родители должны получить информацию о том, что их воспитательный опыт ценен и интересен для педагогов и психолога. А в случае с родителями первоклассников необходимо погасить тревожность родителей.

И наконец, необходимо сделать акцент на работе с педагогами.

Главная задача психолога в работе с учителями состоит в том, чтобы помочь им организовать учебный процесс как процесс свободного личностного развития каждого ученика в меру его индивидуальных способностей, интересов и склонностей.

Психолог также изучает межличностные взаимоотношения в учительском коллективе и заботится о налаживании нравственных и деловых взаимоотношений.

Наряду с традиционными методами работы с педагогами такими как: семинар, лекция, консультация, психолого-педагогический консилиум, групповые и индивидуальные консультации можно использовать и новые подходы, например тренинги. В нашей школе проходит один тренинг для учителей в год. Тема выбирается по запросу учителей. Так прошли тренинги по темам «Как жить полной жизнью и не сгореть», «Работа с агрессивным ребенком», «Тренинг личностного роста», «Конфликты и способы их решения», «Адаптация молодых учителей».

Сегодня я предлагаю некоторые моменты работы тренингов Вашему вниманию.

Упражнение на сплочение группы из тренинга «Адаптация молодых учителей».

Цель упражнения: объединение участников группы для совместного решения поставленных задач, развитие умения выражать симпатию и уважение друг к другу.

Инструкция: «Сейчас Вы будете работать в трех группах. Перед Вами лежит лист бумаги и фломастеры. В течении 10 минут придумайте название своей команды и нарисуйте эмблему, выделив те признаки, которые Вас объединяют ».

Через 10 минут проходит презентация каждой эмблемы и названия команды.

Далее от каждой команды по 3 человека садятся в центр и придумывают название и эмблему команды, которая объединяла бы всех участников семинара. Проходит презентация работы.

Следующий вид работы из тренинга «Работа с агрессивным ребенком». У Вас на столах лежит раздаточный материал. взятый из тренинга. Его можно использовать для работы с родителями и детьми.

И еще один вид работы, который я хотела вам сегодня продемонстрировать это работа с опросником и быстрая обработка данных опросника. Вашему вниманию хочу предложить опросник, направленный на определение лидерских качеств. Важной чертой руководителя МО является умение повести всех за собой. Быть лидером в свое коллективе. Поэтому я предлагаю Вам оценить свои лидерские способности и вспомнить о том, что лидерство — это, в первую очередь, осознание своей уникальности, а не поиск «чудодейственных рецептов», позволяющих возвыситься над другими. Суть превращения в лидера заключается не в том, чтобы «изучить все секреты», а в том, чтобы стать самим собой и полностью использовать те уникальные свойства, которые вам даны — все ваши навыки, дарования, энергию.

Инструкция. Прочитайте, пожалуйста, вопросы и выберите ответ, который точнее всего Вас характеризует. Не задумывайтесь надолго, зафиксируйте тот ответ, который первым приходит в голову. Здесь нет «правильных» или «неправильных» ответов, главное — выбрать тот, который соответствует Вашим поступкам в повседневной жизни.

Текст опросника

1. Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений? а) да, б) нет.

2. Стремитесь ли вы к сотрудничеству с другими людьми? а) да, б) нет.

3. Какой язык в общении с коллегами вы предпочитаете?

а) краткий, ясный, точный;

б) эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом.

4. Разъясняете ли вы другим причины и основания принимаемых вами решений? а) да, б) нет.

5. Доверяют ли вам люди, которые постоянно или временно находятся в вашем подчинении? а) да, б) нет.

6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей совместного дела в обсуждение связанных с ним вопросов, если на вас возложена обязанность ими руководить? а) да, б) нет.

7. Поощряете ли вы у подчиненных вам людей проявление самостоятельности, независимости в работе и инициативы? а) да, б) нет.

8. Помните ли вы имена тех людей, с которыми общаетесь? а) да, б) нет.

9. Предоставляете ли вы свободу действий своим подчиненным в достижении тех целей, которые ставите перед ними? а) да, б) нет.

10. Контролируете ли вы ход выполнения задания вашими подчиненными?

а) да, б) нет.

11. Помогаете ли вы своим подчиненным, если они в этом нуждаются?

а) да, б) нет.

12. Выражаете ли вы благодарность подчиненному за хорошо выполненную работу? а) да, б) нет.

13. Стремитесь ли вы искать в людях лучшие их качества и ориентироваться на них в совместной работе? а) да, б) нет.

14. Знаете ли вы о том, как наилучшим образом использовать положительные качества, имеющиеся у ваших подчиненных, в работе?

а) да, б) нет.

15. Знаете ли вы интересы и потребности ваших подчиненных? а) да, б) нет.

16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем? а) да, б) нет.

17. Благодарите ли вы сотрудников за работу в присутствии других?

а) да, б) нет.

18. Делаете ли вы замечания своим подчиненным? Если да, то в какой обстановке?

а) наедине, б) в присутствии других.

19. Отмечаете ли вы хорошую работу своих подчиненных, докладывая об итогах вышестоящему руководителю? а) да, б) нет.

20. Доверяете ли вы своим подчиненным? а) да, б) нет.

21. Стремитесь ли вы доводить до подчиненных всю основную информацию, получаемую от вышестоящих руководителей и организаций?

а) да, б) нет.

22. Раскрываете ли вы значение работы, выполняемой каждым из ваших подчиненных, для общего дела? а) да, б) нет.

23. Оставляете ли вы себе и подчиненным время для планирования работы? а) да, б) нет.

24. Есть ли у вас план повышения своей квалификации? а) да, б) нет.

25. Имеется ли у ваших подчиненных план повышения их квалификации (или индивидуальные планы подобного рода)? а) да, б) нет.

26. Регулярно ли вы читаете специальную литературу? а) да, б) нет.

27. Имеете ли вы библиотеку новейшей литературы по вашей специальности? а) да, б) нет.

28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья, сохранении и повышении работоспособности? а) да, б) нет.

29. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу? а) да, б) нет.

30. Проводите ли вы лично обучение своих подчиненных с целью улучшения качества и повышения эффективности их работы?

а) да, б) нет.

31. Знаете ли вы о том, на какие качества работника необходимо ориентироваться при его приеме на работу? а) да, б) нет.

32. С желанием ли вы занимаетесь разбором жалоб и удовлетворением персональных просьб, исходящих от подчиненных? а) да, б) нет.

33. Сохраняете ли вы психологическую дистанцию в общении с подчиненными? а) да, б) нет.

34. Относитесь ли вы к своим подчиненным со вниманием и уважением? а) да, б) нет.

35. Уверены ли вы в себе? а) да, б) нет.

36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны? а) да, б) нет.

37. Часто ли вы проявляете творчество в работе? а) да, б) нет.

38. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах и т.п.? а) да, б) нет.

39. Достаточно ли гибко вы себя ведете при принятии решений и в общении с людьми? а) да, б) нет.

40. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства, если потребуется? а) да, б) нет.

За каждый утвердительный ответ на предложенные вопросы («да») испытуемый получает 1 балл, а за каждый отрицательный («нет») — 0 баллов.

Если испытуемый получит от 30 до 40 баллов, то стиль его руководства (с учетом высказанного выше замечания) считается высокоэффективным.

Если сумма баллов оказалась в пределах от 11 до 29, то стиль руководства рассматривается как среднеэффективный.

Если общая сумма баллов оказалась 10 и меньше, то стиль руководства данного человека рассматривается как малоэффективный и ему не рекомендуется быть руководителем педагогического или детского коллектива.

Рефлексия. На доске нарисован круг-мишень. Надо ответить на 4 вопроса.

1. Мое настроение после тренинга.

2. Насколько мне все было ясно и понятно

3. Насколько нужен и полезен для меня предложенный материал

4. Сколько личных усилий, эмоций, опыта я вложил в работу