

Московский Городской Психолого-Педагогический Университет

Публичные лекции
«Проблемы современной психологии»



Развитие школы как института

07 апреля 2010 г.

Лектор: **Зелененко Инна Алексеевна**, методист-психолог
Управления методического обеспечения службы
практической психологии образования МГППУ

«РАЗВИТИЕ ШКОЛЫ КАК ИНСТИТУТА — ТЕХНОЛОГИЯ САМОРАЗВИТИЯ»



Общие положения развития школы Мюнстера

Принципы:

- ▣ каждый имеет право на комфортные условия деятельности и общения;
- ▣ развитие в рамках потенциала членов педагогического коллектива

Целью представляемой методологии является развитие способности школы создавать внутренние условия для реализации прав всех субъектов образовательного процесса



Задачи:

- ▣ Развитие социальной компетентности субъектов образовательного процесса;
- ▣ Развитие эмоциональной компетентности субъектов образовательного процесса

Уровни работы:

- ▣ 1) развитие условий для реализации прав и ответственности учащихся;
- ▣ 2) развитие условий для реализации прав и ответственности членов педагогического коллектива



Планируемые результаты работы:

- высокая степень самостоятельности учащихся в процессе обучения (в соответствии с возрастом);
- навыки разрешения конфликтных ситуаций у учащихся;
- высокая культура принятия решений всеми субъектами;
- высокая степень толерантности в отношении друг к другу;
- активная позиция каждого члена педагогического коллектива в отношении развития учреждения;
- ориентация на индивидуальность каждого в рамках школьных правил;
- ответственное отношение к потребностям окружающих (минимум – в рамках школьных правил)...



Работа по саморазвитию педагогического коллектива

- ▣ Решение администрации на развитие школы в рамках технологии саморазвития
- ▣ Работа консультанта по актуализации потребности членов коллектива учреждения в комфортных условиях деятельности и общения
- ▣ Определение первоочередных задач, очередности их решения: Чего хотим? Кто? Что? Как? В какие сроки будем делать?
- ▣ В режиме практических занятий обучение методам и техникам, применяемым в дальнейшем самостоятельно
- ▣ Создание рабочих тематических групп и утверждение алгоритма встреч (общих и групповых)



Работа консультанта в рамках метода саморазвития школы

Назначение: идентификация учреждения в системе образования

Цель: принятие командных решений по текущим проблемам

Задачи: способствование активизации всех членов коллектива; развитие культуры принятия решений; реализация системы работы; поиск средств саморазвития (обеспечение)

Время: каждое заседание занимает от 1 часа до 1,5 один раз в месяц в течение нескольких лет (активность консультанта определяется потребностями учреждения)

Принципы:

- ▣ — принятие;
- ▣ — прозрачность;
- ▣ — единство-кооперация;
- ▣ — защищенность;
- ▣ — демократичность.



I ШАГ к изменению (не измерению)

Инструкция консультанту. Быть внимательным, каждую мысль, высказанную на заседании, надо держать: возвращаться к ней, заботиться о том, чтобы ничто не было упущено; все высказывания **оценивать позитивно**, независимо от их направленности.

На первом заседании

- ▣ - участники высказываются о предложении развивать школу по технологии саморазвития;
- ▣ - обсуждаются области, где «мы нуждаемся в поддержке»;
- ▣ - намечаются первичные для коллектива сегодня задачи.



II ШАГ

1. Самодиагностика школы (фокус развития внутри, за счет собственных ресурсов, а не действий, обращенных на развитие школы снаружи, внешних факторов).

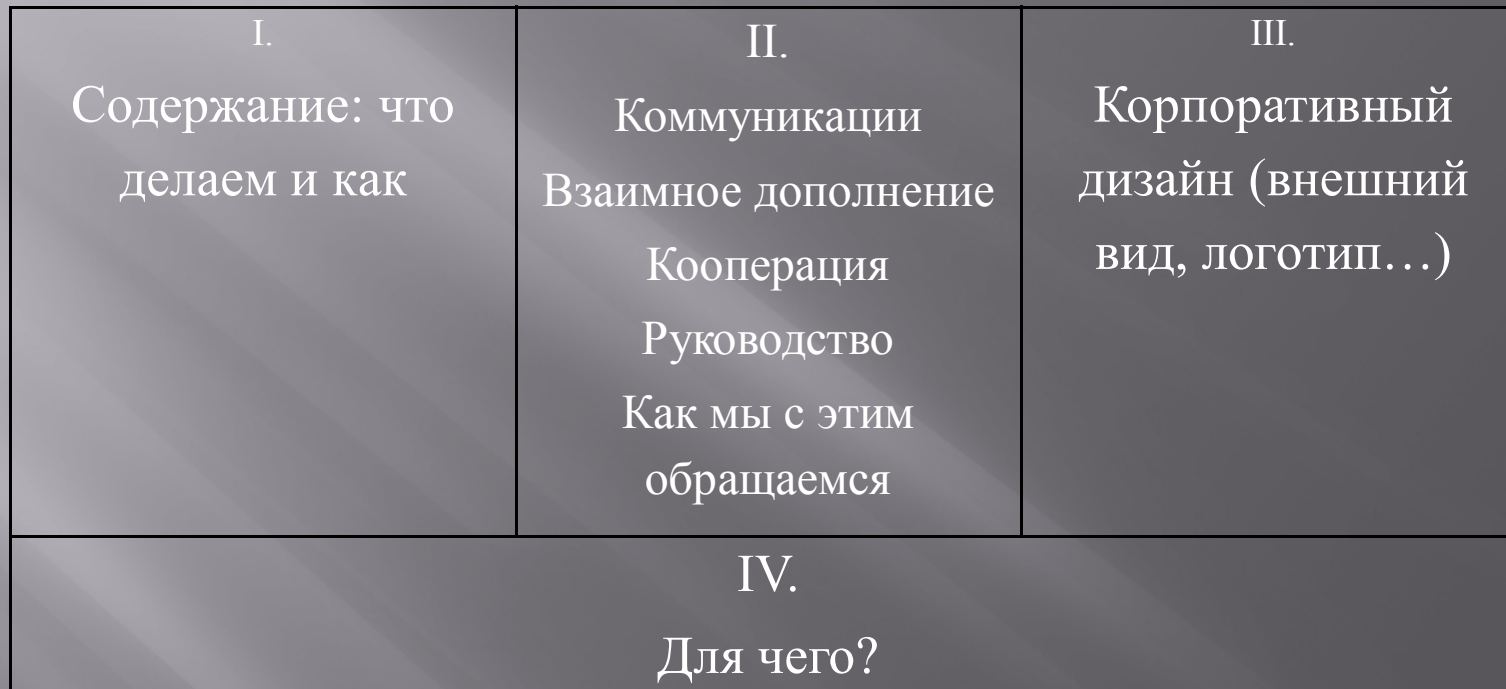
2. Идентификация школы — внутренний процесс.

3. Имидж школы (это стена, тыл) — взгляд извне:

- ▣ - Что в основе? Философия;
- ▣ - Правила;
- ▣ - Традиции;
- ▣ - Биография.



Идентификация себя



↑
Вид извне



III ШАГ

- 1) Построение будущего (90 мин.), работа над вариантами хорошей школы
- 2). На основании графика коллектив осуществляет самодиагностику, самоанализ, рефлекссию.
- 3) Определение первоочередных задач (не более двух, как основных) для работы всего коллектива.
- 4) Работа тематических групп по остальным направлениям.



Общее правило

Во время заседаний обсуждается:

- ▣ что было,
- ▣ где сейчас,
- ▣ следующий шаг

Фазы работы

- ▣ принятие решений;
- ▣ работа;
- ▣ перепроверка;
- ▣ анализ;
- ▣ все с начала



Ориентиры

I. Общие принципы, цели, задачи, уровни, направления	II. Содержание самодиагностики, саморазвития, развития	III. Корпоративный дизайн (внешний вид, логотип...)
IV. Для чего?		

↑
Вид извне



Практические методы и техники

«Метафора»

Три сценария развития событий в метафорах.

Варианты развития можно рассматривать в метафорах:

- ▣ Викинги. Ищут вожака, молятся богу, садятся на корабль и плывут (без целей, планов, вернутся ли назад – неизвестно...)
- ▣ Титаник. Долго тщательно строят с расчетами и старанием, употребляя для этого все появляющиеся достижения ..., но??? (чрезмерное планирование).
- ▣ Колумб. Хотел найти Индию, а оказался в Америке.



«Отражение»

Назначение: обучение навыкам и/или применение навыков активного слушания и отражения, воспроизведения услышанного.

Задачи: получение обратной связи в процессе обсуждения проблемы - как услышан каждый член группы (отзеркаливание).

Время: зависит от количества участников.

Описание. Отражению предшествуют высказывания по теме в заданном контексте. На каждое высказывание участники группы предлагают свое отражение услышанного, при этом все высказывания формулируются позитивно.



«Заседание команды»

Назначение: развитие культуры командного решения текущих задач и рабочих вопросов, планирование дальнейших действий.

Цель: решение текущих задач и рабочих вопросов.

Задачи: обсуждение, обмен информацией, сбор идей, принятие решений, определение сроков и исполнителей.

Время: 1 час

Описание. Заседания проходят по текущим проблемам. Тематики зафиксированы в папке: дата, тема, специалист, выдвигающий тему ...



«Проектная группа» (Fischbowl)

Назначение: саморазвитие команды в рамках потенциала коллектива.

Цель: принятие командных решений по самостоятельно выдвигаемым проектам.

Задачи: обсуждение проекта рабочей группой; ознакомление коллег, не входящих в рабочую группу, с состоянием работы; использование потенциала членов коллектива, не входящих в проектную группу; проверка членами рабочей группы, как они услышаны; принятие решения в соответствии с данным этапом работы над проектом (возможно – промежуточного).

Время: 35 минут (20, 10, 5).

Принципы:

- высказывания от «Я»;
- безоценочность (я вижу это так..., я слышу это..., у меня возникают чувства...)



Работа с учащимися

«Классный совет»

Правила:

- ▣ Добровольность высказываний.
- ▣ Искренность высказываний.
- ▣ Следующее высказывание начинается по знаку ведущего.
- ▣ Направленность обсуждения на помощь обеим сторонам конфликта.

Дополнительное правило для ведущего:

- ▣ Стремление к позитивной интерпретации высказываний.



Вопросы сторонам конфликта (к пункту 4):

- Какой была цель твоих действий?
- Какие чувства ты испытываешь сейчас?
- Удовлетворен ли ты объяснением?
- Какие действия могли бы привести к положительному результату?
- Хотел бы ты повторения такой ситуации?
- Могу ли я или кто-либо из одноклассников помочь тебе?
- Какая помощь тебе необходима?
- Знаешь ли ты, как еще можно интересно проводить время на перемене?
- По отношению к тебе поступали когда-либо также?
- Каких действий ты ожидаешь со стороны классного руководителя?
- Какова твоя роль в том, что конфликт состоялся? ...



Дополнительные инструкции

- ▣ Детей знакомят с журналом записей и в первое время помогают формулировать описания конфликтов. Со временем дети сами ведут журнал.
- ▣ На первых классных советах инициатива принадлежит взрослому. Инициатива состоит в отработке процедуры на практике, в помощи детям в процессе высказываний и в неукоснительном выполнении всех правил проведения совета (как образец отношения к конфликту и его участникам).
- ▣ В дальнейшем, в зависимости от особенностей каждого класса, инициатива постепенно переходит к ведущему, который выбирается каждый раз из учеников. Ведущий должен быть одобрен одноклассниками. Если отношение к ведущему противоречиво, классный руководитель должен объяснить классу, почему назначен именно этот ведущий, и удостовериться в том, что большинство учеников согласны с решением.



«Комната для разговора» (Treningsraum)

Правила поведения на уроке

- ▣ Я внимательно слушаю, когда говорит другой
- ▣ Я даю знак и жду, когда меня вызовут
- ▣ Я внимателен к другим
- ▣ Я говорю и веду себя вежливо
- ▣ Я общаюсь уважительно с собственностью других
- ▣ Я следую тому, что говорит моя учительница на уроке
- ▣ Я внимателен на уроке и «в процессе»



Вопросы учителя к ученику, который мешает вести урок

- ▣ Что ты сейчас сделал?
- ▣ Какое правило нарушил?
- ▣ Какой выбор ты делаешь: остаешься в классе или идешь в Trainingsraum?



Сопутствующая документация

- ▣ Информация для работника тренинговой комнаты
- ▣ «Мой план»



Информация для работника тренинговой комнаты

Ученик _____

Классный руководитель _____

Нарушения _____

Нарушения ученика/цы, следующие после
решения покинуть комнату

Учитель/ница _____ Предмет _____

Дата _____ Урок _____ Время _____



Мой план

Для учителя _____

Имя: _____ Класс _____ Дата _____ Время _____

1. Что я сделал?

2. Какое правило я нарушил? (правило записывают, в помощь смотри правила и примеры)

3. Хочу ли я правила выполнять?

4. Что я хочу делать по другому? К чему я хочу быть внимательнее? (дословно: на что я хочу обращать внимание)

5. Мои действия

6. При этом я нуждаюсь в помощи

7. Я спрашиваю _____ о пропущенном мною учебном материале

Своей подписью я подтверждаю, что хочу следовать моему плану

Наблюдаю (ФИО сотрудника тренинговой комнаты)

Нахождение в тренинговой комнате (время с ____ по ____)

План принят (подпись учителя)



Magik circle

«Восприятие, ощущение, чувствительность»

Восприятие, ощущение, чувствительность является основной базой обучения новым способностям и коммуникациям. Раздел содержит в себе:

- ▣ Раскрытие каналов для восприятия информации — дети должны учиться быть открытыми новым ощущениям.
- ▣ Различение между событиями — до этого связанные события должны становиться дифференцированными.
- ▣ Восприятие и коммуникации — дети обмениваются информацией друг с другом, это должно научить их внимательно слушать и учитывать желания других.
- ▣ Продвижение к одобрению и толерантности — сходство и различие других людей должны быть увидены и приняты.



«Личностная компетентность»

- ▣ Расширение знаний и способностей — это является основой личностного развития школьника.
- ▣ Самооценка компетенции и способностей — когда появляется опыт самостоятельного правильного оценивания, это может также быть эффективным средством для развития способностей.



«Социальная компетентность»

- ▣ Влияние поведения на чувства по отношению к кому-либо, чему-либо — важно понимать, как наше поведение действует на других и наоборот.
- ▣ Получение ответа — когда известно, как поведение отражается на других, результат также должен быть предсказуемым.
- ▣ Внимание, поддержка и позитивные чувства — эта позиция имеет особое значение для развития социально одобряемого поведения.
- ▣ Страхи и опасения — когда становится известно, что каждый страх можно преодолеть.
- ▣ Самоконтроль и уважение — эта сфера должна помогать становлению персонального равновесия.
- ▣ Разочарование, фрустрация и отказ — это помогает понять, что эти чувства и реакция на них являются частью человеческого поведения.
- ▣ Толерантность и позитивная интерпретация ошибок — кто ошибку делает и ее уважает, может свою способность расширять.
- ▣ Позитивная идентификация со способностями и успехами других — помогать другим, чьи способности обнаруживаются, и их развивать.



Надписи по кругу на матерчатом плакате в центре группы

1. Мы говорим о...
2. Каждый что-нибудь говорит.
3. Все отражаем (высказывания на высказывания).
4. Выборы, обобщения.



«Восприятие, ощущение, чувствительность»

Приятные и неприятные чувства:

- Я имел однажды хорошее чувство.
- Я имел однажды плохое чувство.
- Я имел отчего-то одновременно и хорошее и плохое чувство.
- Кто-то волновался о том, что мне плохо.

Приятные и неприятные мысли:

- Я имел однажды хорошую мысль.
- Я имел однажды плохую мысль.
- Я имел однажды хорошую и одновременно плохую мысль.
- Я имел однажды первоначально несколько плохую, а потом хорошую мысль.



«Личностная компетентность»

Как я получаю то, в чем нуждаюсь:

- Я могу получить то, в чем я нуждаюсь.
- Я не могу получить то, в чем я нуждаюсь.
- Я могу получить то, что я хочу.
- Я не могу получить то, что я хочу.
- Как я получаю, что я хочу.

Как я гнев получаю:

- Я не знал, что я могу быть гневным.
- Я знал, что могу быть гневным, когда занят.
- Не имеется возможности для преодоления гнева.
- Кто-то беспокоится, что я испытываю гнев.
- Худший гнев, который я когда-либо испытал.



«Социальная компетентность»

Как одобрение получать и выражать:

- Я что-нибудь сделал, что кто-то пожелал.
- Кто-нибудь что-то сделал, что я пожелал.
- Кто-нибудь что-то сделал, что я не желал.
- Мы что-нибудь сделали друг для друга.

Как неодобрение принимать и высказывать:

- Кто-нибудь что-то сделал, что я не желал.
- Я что-нибудь сделал, что кто-то не желал.
- Учительница что-то сделала, что я не желал.
- Я что-то сделал, что учительница не желала.
- Каждый из нас что-нибудь сделал, что другие не желали.



Фазы занятия

- I. После того, как расстелили «магический круг», учитель называет тему и говорит немного по теме, помогая детям сосредоточиться;
- II. Каждый говорит по теме (можно отказаться от высказывания, не разрешается задавать вопросы и комментировать высказывания, ведущий высказывается также);
- III. Услышанное отражается участниками группы (как услышано, что услышано, какие чувства возникли на чье-либо высказывание), каждое высказывание должно быть отражено; если чье-то высказывание пропущено, ведущий спрашивает: «Кто помнит, что сказал/а...?»;
- IV. Ведущий делает небольшое обобщение.



1. Мы говорим о...
2. Каждый что-нибудь говорит
3. Все отражаем
(высказывания на
высказывания)
4. Выборы, обобщения



Основные правила:

- ▣ безоценочность,
- ▣ высказывания от «Я»
- ▣ желание высказаться без очереди обозначается поднятой рукой



ОБЩИЙ ВЫВОД

- ▣ В рамках двустороннего сотрудничества необходимы конкретные практические действия, направленные на апробацию данной технологии и обеспечивающих ее реализацию методических средств в московском регионе. Условием этой работы является высокая мотивация руководства.

