Отдел Образования и Культуры Администрации Кетченеровского РМО

Весенняя сессия районных педагогических семинаров.

Тема: "Качество образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях района на пороге введения ФГОС"

Тема доклада: **Психолого-педагогическое сопровождение ФГОС в общеобразовательном учреждении.**

Лиджиева М.И. педагог-психолог

МКОУ "Алцынхутинская СОШ им.Г.О.Рокчинского"

Кетченеры, 2015

**Психолого-педагогическое сопровождение ФГОС в общеобразовательном учреждении.**

В связи с тем, что приоритетным направлением новых образовательных стандартов является реализация *развивающего* потенциала общего среднего образования, *актуальной задачей* становится обеспечение развития универсальных учебных действий как собственно *психологической* составляющей фундаментального ядра образования. Изменение системы педагогического образования и превращение его по существу в образование психолого-педагогическое, означает необходимость такого содержания, которое позволит осуществлять в процессе своей профессиональной деятельности обучение, ориентированное на развитие учащихся, учет их особенностей и всестороннее раскрытие их интеллектуального и личностного потенциала.

Стандарт предъявляет новые требования к *Личности* учителя, и эти требования являются необходимым условием реализации нового Стандарта обучения не менее, чем материально-технические условия. Именно Личность учителя, в большей степени, чем программы обучения, учебники, интерактивные доски и многое другое формирует Личность ребенка, в большей степени влияет на достижение планируемых результатов обучения.

 Особое значение приобретает сопровождение взаимодействия «учитель – ученик». Учитель – это тот, кто делится знаниями, мудростью и опытом, а ученик их перенимает. Можно построить очень комфортные отношения с учеником, но их конструктивность с точки зрения решения образовательных и развивающих задач будет минимальна. И наша задача оптимизировать учебный процесс в новых условиях.

 Для того, чтобы учебная деятельность была успешной нужно создавать мотивацию через эмоциональный интерес, заинтересованность ребенка.

 «Игрушки управляют миром» - так утверждал Наполеон. Так же он и действовал, щедро награждая всевозможными знаками отличия своих солдат и генералов. Говорят, что Наполеон знал имя каждого солдата своей армии, не говоря уже об офицерах. Здесь на практике были задействованы 2 «игрушки» - 1) награда и 2) знание имени. Сами по себе эти «пустяки» ничего не стоят, но какой эффект они давали. На полную мощность эксплуатировали «маленькие человеческие слабости»: каждому приятно быть замеченным и отмеченным, носить знак, наглядно подтверждающий эту честь. Вдвойне приятно, когда командующий армией помнит твоё имя и к нему можно обратиться запросто.

«Быть на короткой ноге» со своим руководством очень много значит для рядового исполнителя, «сокращение дистанции» таит в себе мощный заряд энтузиазма.

Педагоги должны помнить следующее:

- принимайте учащегося таким, каким он есть; откажитесь от иллюзий, опирайтесь на действительное, а не желаемое;

- учитесь понимать учащегося, вместо того, чтобы его насильственно применять;

- попытайтесь ответить себе, почему он поступает так, как он поступает, и почему он не может поступить иначе;

- это полезнее и интереснее, чем заниматься критикой и понуканиями, и развивает в педагогах сочувствие, терпимость, доброжелательность;

- в глубине нашего сознания существуют «скрытые пружины», нажимая на которые можно приводить человека в активное состояние, полное энергии и желания действовать;

- натура человека многолика, а поэтому всегда предпочтительнее применять многие слабые стимулы, чем один сильнодействующий: в таком случае что-нибудь обязательно сработает, а сильнодействующий стимул, на который сделана ставка, может и не попасть в цель.

У педагога есть много возможностей для стимулирования учащихся.

1. Обращайтесь к самолюбию. Психологи утверждают, что нет людей, согласных всю жизнь ходить в неудачниках; нормальному человеку свойственно улучшать своё положение. Это стремление стоит поощрять и активизировать, взывая к самолюбию и подчеркивая возможность улучшения достижений. Любой учащийся понимает, что занимается недостаточно и он мог бы улучшить свою успеваемость. Что же ему нехватает? Одного суждения мало, нужен и толчок. Его-то и должен выполнить педагог, опираясь на уже существующее внутреннее стремление. В педагогической литературе описано немало конкретных приёмов, побуждающих учащегося работать лучше. Большая часть применяемых стимулов носит ситуационный характер и опирается на личность учащегося. Но самолюбие, как правило, игнорируется. Включите и его, заставьте обучаемого произнести: «И я не хуже других!», «Я обязательно добьюсь успеха!».

2. Показывайте достижения. Несомненно, стимулом к прилежной учебной работе служит предоставление обучаемому объективной информации о его индивидуальном процессе, причём в сравнении с другими участниками процесса. Лучшим средством для этого служит открытый рейтинг или «система открытых перспектив» по В.Шаталову. Педагоги, использующие эти приёмы стимулирования, достигают более высоких темпов продвижения в учёбе. Большинство людей любят слушать, когда о них говорят приятные вещи: на какое-то время доброе слово, «экран успеваемости», обнародованный рейтинг придают чувство уверенности и удовлетворения собой. Исследователи из Мичиганского университета (Д. Брофи) установили, что важна не столько похвала педагога, сколько наличие обратной связи и позитивной поддержки от него. Обратная связь (в любой форме) должна доходить до учащегося вовремя.

3. Осторожно поддерживайте соперничество. Соперничество между учащимися необходимо поощрять и использовать как стимул для побуждения их к более активному труду. Методы соревнования позволяют не только предвосхищать будущие жизненные ситуации, но и формируют готовность встречать неудачи и радоваться успехам. Необходимо всё хорошо взвесить. Проигравшие окажутся в невыгодном свете, их престиж снизится. У них может развиться чувство неуверенности, безысходности, собственной неполноценности и аварийное эмоциональное состояние (стресс). Уравнивайте группы так, чтобы у каждой из них была равная доля побед и поражений. При чрезмерном эмоциональном напряжении у кого-то необходимо его деликатно отстранить от участия в дальнейшем соперничестве, можно назначить его арбитром, разработчиком задании и др.

4. Хвалите. Это не такой простой стимул, как кажется на первый взгляд. Для достижения успеха кое-что потребуется.

* Похвала должна возникать спонтанно, её не стоит планировать, её нельзя назначать, как по расписанию.
* Не превозносите до небес рутинную, а тем более плохо выполненную работу. Похвала халтурно сделанного становится оскорблением интеллекта и того, кто это сотворил, и того, кто это нахваливает.
* Похвала должна быть конкретной, точно адресованной. Благодарности получать всегда приятно, но общие, безликие трафареты не идут ни в какое сравнение с написанными от руки, адресованными тебе одному тёплыми словами. Чётко скажите, за что «спасибо», чем вы обрадованы и восхищены.
* Хвалите так, чтобы в похвалу верилось. Язык мимики и жеста тут очень важен. Если педагог говорит, что ему понравилась работа, но вид при этом имеет насупленный и угрюмый, то учащийся, скорее всего, не поверит его словам.

5. Критикуйте, сопереживая.  Психолог Ю. Красовский советует делать это грамотно, во всеоружии современных научных достижений:

* подбадривающая критика («Ничего. В следующий раз сделаешь лучше. А в этот раз не получилось»);
* критика-упрек («Ну, что же ты? А я на тебя так рассчитывал»);
* критика-аналогия («Когда я был таким, как ты, я допустил точно такую же ошибку. Ну и попало же мне тогда от моего педагога);
* критика-надежда («Надеюсь, что в следующий раз ты выполнишь задание лучше»);
* критика-похвала («Работа сделана хорошо. Но только не для этого случая»);
* безличная критика («В нашей группе есть еще учащиеся, которые не справляются со своими обязанностями. Не будем называть их фамилии»);
* критика-озабоченность («Я очень озабочен сложившейся ситуацией, особенно у таких наших учащихся как...»);
* критика-сопереживание («Я хорошо тебя понимаю, вхожу в твоё положение, но и ты войди в мое. Ведь работа-то не выполнена...»);
* критика-сожаление («Я очень сожалею, но должен сказать, что работа выполнена не качественно»);
* критика-удивление («Как? Неужели ты не подготовил урок? Не ожидал...»);
* критика-ирония («Делали, делали и... сделали. Работа чтo надо! Только как теперь в глаза людям будем смотреть?!»);
* критика-упрек («Эх, ты! Я был о тебе гораздо более высокого мнения...»);
* критика-намек («Я знал одного человека, который поступил точно так же, как и ты. Потом ему пришлось плохо...»);
* критика-смягчение («Наверное, в том, что произошло, виноват не только ты...»);
* критика-укоризна («Что же ты сделал так неаккуратно? Не вовремя?»);
* критика-замечание («Не так сделал. В следующий раз постарайся сделать лучше»);
* критика-требование («Работу тебе придётся переделать!»);
* конструктивная критика («Задание выполнено неправильно. Что ты собираешься теперь предпринять?»);
* критика-опасение («Я очень опасаюсь, что в следующий раз работа будет выполнена на таком же уровне»).

6. Переходите на контракты. Этот вид стимулирования практикуется в западных школах. Педагог предлагает обучающемуся составить деловой контракт на выполнение взаимных обязательств. Учащийся берёт на себя обязательства выполнить работу на должном уровне, а педагог - объективно и вовремя её оценить.

7. Ищите нестандартные решения. Лучше всё-таки действовать по проверенным правилам. Но ведь кому-то нужно создавать и проверять новые. Старайтесь, но осторожно.

8. Дайте обучаемому шанс спасти свой престиж. Психологи считают, что в 99% случаев люди ни в чём себя не упрекают, как бы не правы они ни были. Превосходно! Будем использовать эту слабость. Пусть обучаемый думает, что в плохой оценке виноват не он, а исключительно педагог. Пусть он оправдывается неблагоприятным стечением обстоятельств и невезением. Не будем торопиться с разрушением его иллюзий. Дадим ему шанс спасти свой престиж, оправдаться перед собой.

9. Создавайте хорошую репутацию своим питомцам. Чаще прибегайте к поощрениям. Создавайте впечатление, что ошибка, которую вы хотите видеть исправленной, легко исправима: действуйте так, чтобы всё, на что побуждаете своих учащихся, казалось им нетрудным. Пусть они верят в собственные силы. Пусть они будут рады сделать всё, что вы им предложите.

10. Создавайте потребность признания. Присваивайте титулы, звания, облекайте высокими полномочиями успешно работающих учащихся. Не скупитесь. Некоторые из них так ждут вашего признания, что сделают всё, что угодно, лишь бы оказаться замеченными.

Важным показателем реализации ФГОС является *психологическая комфортность учащихся и педагога.*Наиболее общим показателем психологической комфортности обучающегося являетсястепень его удовлетворенности образовательным учреждением и своимпребыванием в нем. К более конкретным показателям психологическойкомфортности можно отнести комфортность обучающихся в учебной деятельности,комфортность в общении, внутриличностную комфортность в связи с пребыванием вобразовательном учреждении, что естественно неотделимо от правильновыстроенного взаимодействия «учитель – ученик».

Принцип психологической комфортности предполагает снятие всех стрессообразующих факторов учебного процесса, создание в школе такой атмосферы, которая расковывает учащихся. Учитель так организовывает учебный процесс, что школьник знает и понимает, зачем он пришел в школу, что он делает на уроке. Ученик не боится ошибаться, не расстраивается из-за неудач, а вместе с учителем ищет причины своих трудностей и обязательно преодолевает затруднение.

Источником психологической комфортности как ученика, так и учителя является положительное эмоциональное состояние.

Таким образом, психологическое сопровождение педагогического взаимодействия «учитель – ученик» в условиях реализации ФГОС позволяет повысить эффективность всего образовательного процесса.