

Федина Л.А., директор

## **История создания Центра психолого-медико-социального сопровождения (ППМС-центра)**

### Историческая справка

1. Муниципальное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-медико-социального сопровождения» (далее - ППМС-центр) создано распоряжением главы муниципального образования «Лысьвенский муниципальный район» Пермского края 26.08.2008 г. № 1568-р.

2. 17.12.2009 г. Государственной инспекцией по надзору и контролю в сфере образования Пермского края выдана лицензия на право ведения образовательной деятельности на 6 лет № 193468 рег. № 420

3. ППМС-центр действует на основании Устава.

4. Органы самоуправления - Общее собрание, методический совет.

5. Разработано 16 образовательных программ по направлениям:

- социально педагогическому
- психолого-педагогическому
- коррекции речи.

Все программы имеют заключения и рецензии экспертов.

6. Установлены договорные отношения со всеми образовательными учреждениями района и города, учреждениями здравоохранения, судом, КДНиЗП, ОДН.

### Характеристика кадрового состава ППМС-центра

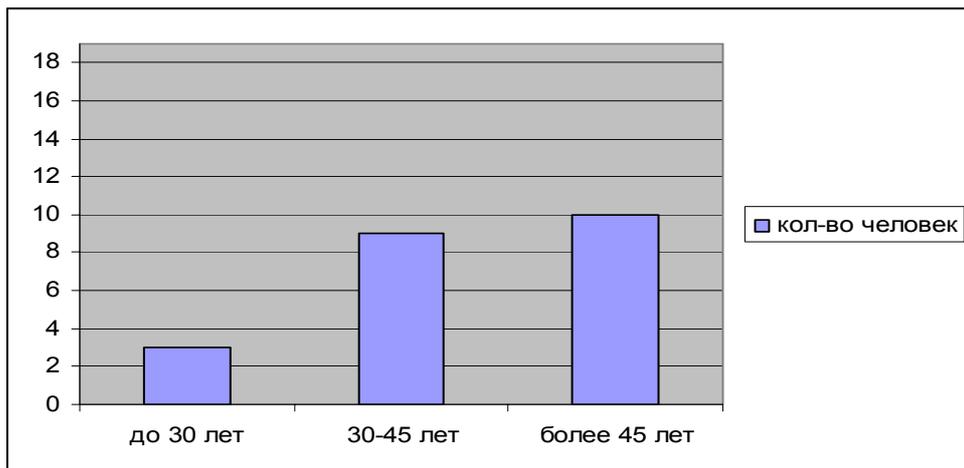
Общее количество работников – 25 человек, женщин – 23 человек, мужчин – 2 человек  
Из них педагогических работников – 19 человек  
Образовательный уровень педагогического состава: высшее педагогическое образование – 100%

### **Возрастная характеристика**

До 30 лет – 3 человека

От 30 - 45 лет – 9 человек

Более 45 лет – 10 человек



### Квалификационная характеристика педагогического состава

Имеют квалификационную категорию:

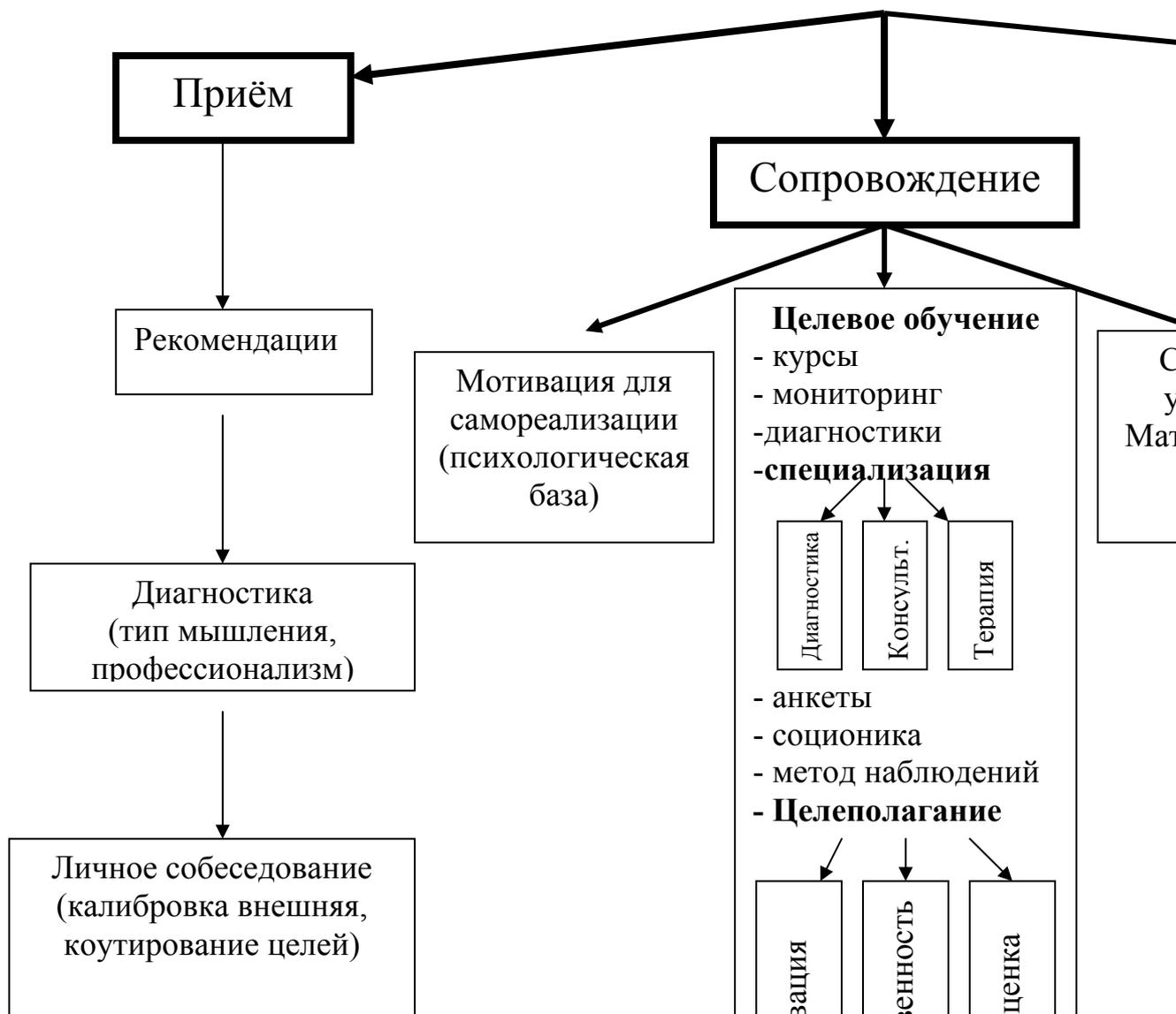
Почетный работник общего образования РФ- 3 человека;

высшую - 6 человек;

первую - 6 человека;

вторую - 7 человека.

### Модель управления человеческими ресурсами ППС-центра



## **Создание образов как технология систематизация педагогической деятельности.**

Зам. директора по УМР  
Михайлова Светлана Витальевна

Проблема повышения качества и эффективности образования не теряет своей значимости и актуальности в современных условиях. Требования, предъявляемые к педагогу со стороны государства и общества, непрерывно растут.

При условии создания успешной здоровьесберегающей среды в педагогическом коллективе можно говорить о повышении уровня профессиональной подготовки, общей и профессиональной культуры, хороших показателей физического и психического здоровья педагога.

Считаем, что психологическое здоровье педагога напрямую зависят от методов и приемов работы администрации с педагогическим коллективом.

Психологически здоровый педагог может максимально реализовать себя в профессиональной деятельности, раскрыть свой интеллектуальный и творческий потенциал.

Планирование деятельности есть встречный процесс, в ходе которого соединяются информационно-аналитические потоки, идеи, предложения всего коллектива.

В общем-то, хорошие замыслы администрации, даже если удалось заинтересовать коллектив, проваливаются, если не продуманы важнейшие аспекты. Определили стратегию медленно, но настойчиво выстраивать совместно с коллективом значимые для большинства цели. Двигаться по пути их достижения, дозируя воздействие, требования, нагрузки, учитывая особенности и возможности каждого специалиста.

Смею утверждать, что план, являясь, по сути начальной стадией выполнения управленческого решения, служит фактически ориентиром для творческой деятельности коллектива. Любая программа, план деятельности становится чем-то значимым и важным, если его содержание принято и понято участниками и если в его разработке и принятии на демократических основаниях участвовало большинство коллектива, а в идеальном случае - весь коллектив.

Развитие любой организации непосредственно зависит от наличия единой команды сотрудников, сплоченности коллектива. В наше время востребованы, конкурентоспособны и успешно развиваются те организации, в которых все специалисты замотивированы на профессиональный рост, видят работу в перспективе, выстраивают взаимодействие со всеми участниками процесса. Для нашего Центра в настоящий момент этот вопрос является актуальным.

Отсюда определились следующие задачи по работе с кадрами:

1. создание мотивационного поля для повышения профессиональной компетенции специалистов;

2. выведение сотрудников на уровень осознания собственной деятельности и своего места в системе работы центра, сплочение коллег в команду единомышленников;
3. создание системы взаимодействия в работе отделов и центра в целом

В начале учебного года традиционно составляли годовые планы работы специалистов и отделов. В процессе консультаций, собеседования высветилась проблема «узости» видения специалистами своей деятельности.

При собеседовании они соглашались с мнением администрации, о том, что работать надо со всеми участниками ОП, что необходимо применять активные формы работы с учителями, что надо найти перспективную, актуальную тему для разработки диагностики и исследования, выстроить взаимодействие специалистов для комплексного сопровождения ребенка. Но реальных изменений не было. Причем не все руководители отделов имели четкое представления о деятельности и перспективах своего отдела. Мы понимаем, если руководитель не имеет представление о том, куда плывет весь корабль, то он пытается развешивать паруса деятельности таким образом, что корабль просто начинает вертеться на месте. Специалисты его отдела относятся к планированию собственной деятельности, как к навязанной кем-то и абсолютно не нужной ему обузе. В результате четко проявилась проблема: специалисты узко «видят» содержание своей деятельности, не выстраивают взаимосвязи между собой и отделами. Следовательно возник вопрос: как помочь сотрудникам выйти на осознание предмета деятельности. Причем необходимо было придать всей деятельности позитивную эмоциональную окраску.

Мы считаем, что образное осмысление наиболее эффективный способ постижения специфики (изюминки) предмета деятельности. Без образного осмысления понимание останутся поверхностным и формальным. Ценность образа в том, что он приводит мысли в порядок, способствует развитию краткости, ясности, точности, логичности речи.

В коллективе, под руководством научного руководителя Елены Николаевны Гарсия, провели деловую игру с заданием: определить направление деятельности своего отдела в виде образа.

В ходе игры было предложено разбиться в группы по отделам. Для быстрой соорганизации, каждая группа придумала название и девиз, отражающие деятельность отдела. Было предложено множество названий: «Доктор Айболит», «Скорая помощь», «Зоркий сокол», «Калейдоскоп», «Следопыт», «Команда Спасателей», «Матрешки», «Цветик–семицветик». Обсудив предложения, отделы определились с названием и девизом.

Следующим этапом игры было задание: представить в виде рисунка деятельность отдела на данный момент.

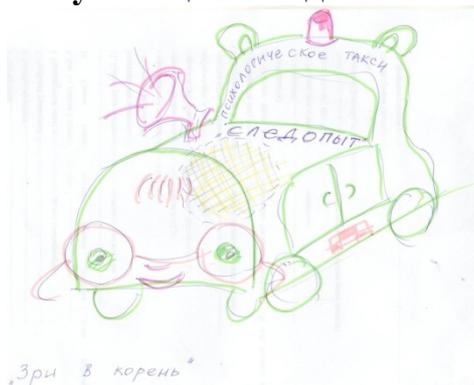
В каждом отделе работа протекала своеобразно: одни спорили, другие согласны были с тем образом, который появился, хотя значение образа вызывало у них удручающее впечатление, в третьей группе образ не создавался. В результате напряженной мыслительной и коммуникативной работы появились первичные наработки. В дальнейшем в процессе

дискуссии, обсуждении образы видоизменялись и совершенствовались, что несомненно, способствовало более глубокому пониманию предмета своей деятельности.

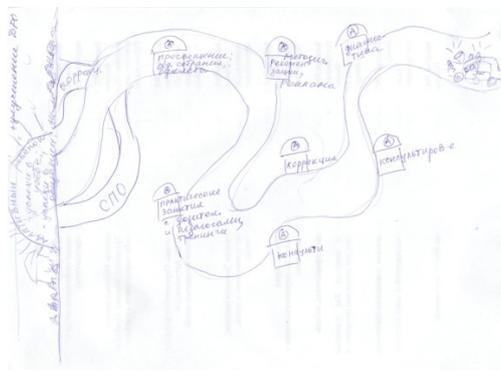
Третье задание было индивидуальным для каждого члена группы, нужно было отразить свои положительные и отрицательные стороны профессиональной деятельности.

Несомненно, была проделана огромнейшая работа. Если рисунок переложить на язык логики, то в пояснениях образов видна логическая цепочка: Цель – Средства – Условия – Результат.

### Консультационно-диагностический отдел: «Психологическое такси»



Во время представления своего детища выяснилось, что автомобиль не имеет руля и водителя и мчится по невидимой дороге.



После повторного обсуждения включили в свой образ водителя, руль и извилистую дорогу. Теперь наш автомобиль двигался по дороге в сторону солнца к горизонту, потому что конечная цель пути – адаптированный ребёнок (успешный в учёбе, общении, ДРО). Дорога оказалась протяжённой и извилистой с множеством остановок (диагностика, консультирование, просвещение) и двумя поворотами (коррекционный и социально-правовой). В таком виде образ консультационно-диагностического отдела нам понравился. (Руководитель отдела О.Ю. Мурина)



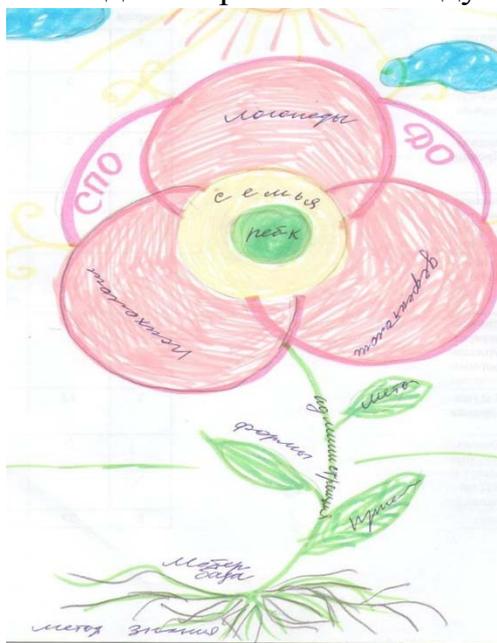
детей с проблемами устной и письменной речи, психологи – с проблемами в личностной сфере, дефектологи – с проблемами неподготовленности дошкольников к обучению в школе и проблемами усвоения программы в начальных классах. Все выполняют нужную и востребованную работу, в основе которой лежит развитие ребенка. Поэтому мы отобразили свою работу этими персонажами лебедь – психологи, щука – логопеды, рак – дефектологи, но отличие наших персонажей от героев басни в том, что мы тянем свою повозку с детьми вперед, а не в разные стороны. Дорога наша каменистая, складывающаяся из множества проблем, которые решаются в процессе продвижения вперед. Не всем детишкам удалось попасть в нашу телегу, некоторые остались в кустах, есть над, чем поработать. В вышине сияет яркое солнышко, значит погода благоприятная и мы на верном пути, но иногда набегают и облака сомнений.

Образ «Лебедь, рак и щука», позволил увидеть сильные и слабые стороны деятельности отдела и в своем новом образе мы попытались избавиться от минусов и сделать акцент на плюсах.

(Руководитель отдела И.В. Шадрина)

В результате совершенствования образа отдела психолого-педагогической поддержки создан образ, который отражает сущность деятельности всего ППС-центра.

Всю деятельность центра представили в виде цветка, в центре которого находится ребенок. Следующей окружностью середины цветка является



семья ребенка, с которой мы работаем. Так как зачастую приходящие к нам дети имеют сложную структуру дефекта, то им необходима комплексная помощь и логопеда, и психолога, и дефектолога. Поэтому мы изобразили специалистов в виде лепестков окружающих, серединку. Причем деятельность специалистов переплетается в одно направление помочь ребенку дойти до нормы психологической, речевой, интеллектуальной, соответствующей возрасту. Для каждого ребенка будет разработан индивидуальный комплекс сопровождения и начнется он с первого обращения в ППС-Центр для прохождения диагностики поступления в ДОУ. Увидев проблемы каждого конкретного ребенка,

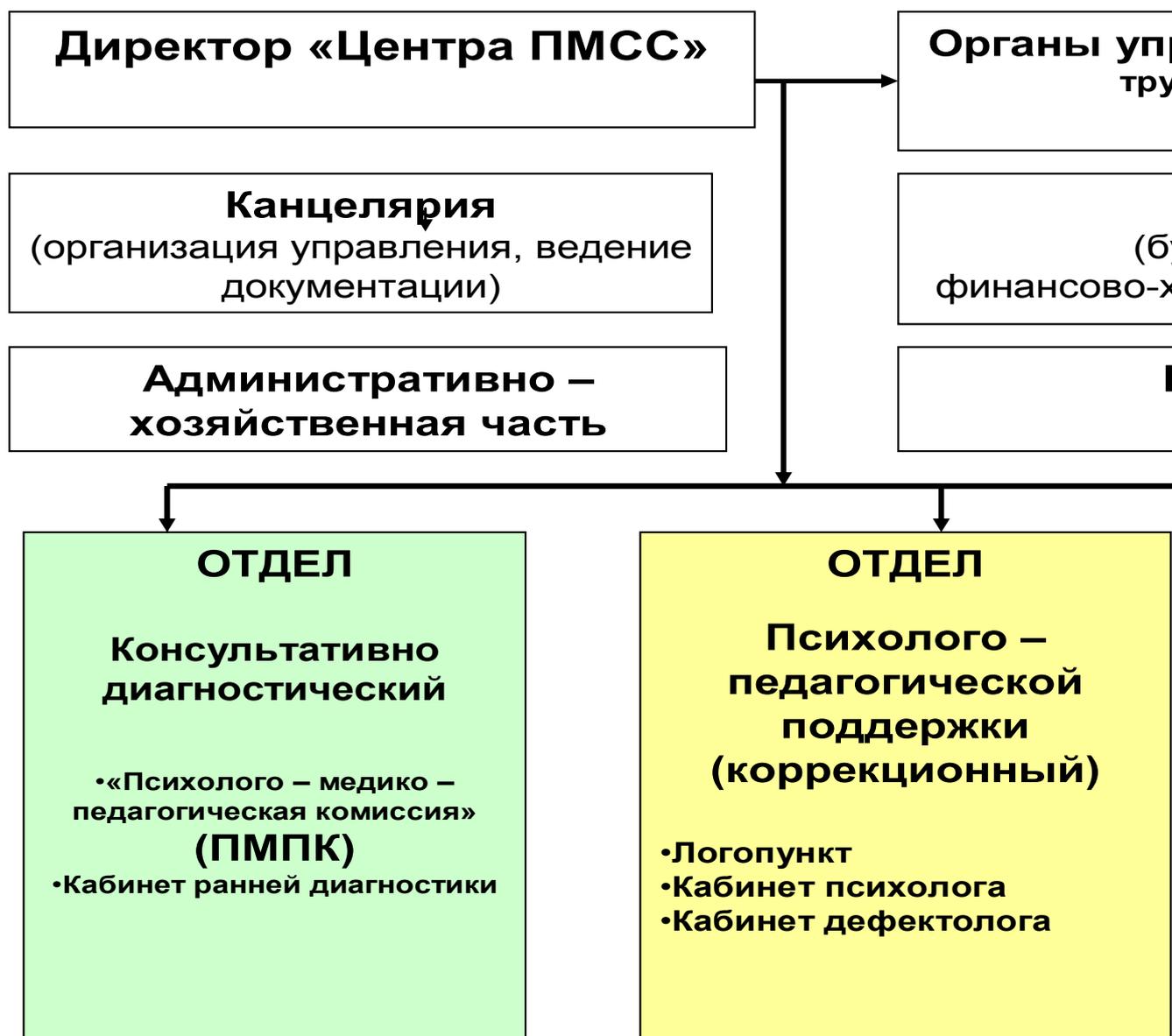
выстроится маршрут комплексного сопровождения. Далее середина цветка прикрыта следующими двумя лепестками – это два другие отдела Консультативно-диагностический и Социально-правовой помощи, которые также участвуют в комплексном сопровождении и подключаются по мере необходимости: диагностика готовности к школе, определение вида образовательного учреждения, разрешение конфликтных ситуаций, оказание правовой помощи и т.д. В результате работы Центра дети прошедшие такое

сопровождение будут адаптированными членами общества, семьянинами и гражданами нашего государства.

Наш цветок имеет корневую систему – это ЗУН специалистов и материально-техническая база Центра. Далее цветок поддерживает стебель, через который в него поступают все питательные вещества – это администрация Центра, которая создает условия для реализации деятельности и роста специалистов. Листочки – это формы, методы и приемы, с помощью которых осуществляется комплексное сопровождение ребенка. В небе нам светит солнышко, которое символизирует положительное отношение к деятельности Центра вышестоящих органов Управления образования и администрации города. Есть на рисунке и облака, они то, набегая на солнце, ослабляя пристальное внимание, то вновь открывают его.

Работа с образами раскрыла потенциальные возможности коллектива и личные достоинств каждого в рамках заинтересованного взаимодействия. Плавно включила специалистов в осознанную работу по планированию и управлению своей деятельности. Способствовала повышению статуса специалистов. Создала крепкий здоровый коллектив.

## Структура управления



### СВЕДЕНИЯ О СТРУКТУРЕ

муниципального образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи  
«Центр психолого-медико-социального сопровождения» г.Лысьва

№ п/п	Общая направленность программ.	Название программ.	Кол-во учащ-ся
I	Социально-педагогическая	1. Воздушный змей	30
		2. Учимся решать конфликты	50
		3. Преодоление конфликтов	30
		4. Солнечный круг	50
		5. Свои силы	50
		6. Дело по движению души	24
		7. Закали свой характер	18

		8. Будем дружить	34
<b>II</b>	Коррекция речи	9. Речевичок	40
		10. АБВГДейка	20
		11. Грамотей	20
<b>III</b>	Психолого-педагогическая	12. Дошколенок (подготовка неорганизованных детей к школе)	32
		13. Гиперактивный ребенок	8
		14. Уроки психологического развития в начальной школе	48
		15. Уроки общения (развитие эмоционально-волевой сферы детей)	34
		16. Профилактика школьных трудностей (1-4 классы VII вида)	18
		<b>ИТОГО:</b>	<b>506</b>
		17. Психолого-методическое сопровождение ЕГЭ.	
		18. Методические объединения психологов, логопедов ОУ и ДОУ, социальных педагогов, учителей по предмету «ЗОЖ», коррекционных классов VII вида.	
		19.. Проблемные группы для педагогов.	
		20. Тренинги для производственных коллективов	
		21. Тренинги для педагогических работников	
		22. Лектории для педагогов и родителей	
		23. Тайм-менеджмент	
		24. Профилактика стресса	
	Итого по образовательным программам	16	506
	Итого по другим видам деятельности: консультирование, диагностика.		1500
	<b>ВСЕГО:</b>		<b>2006</b>

