

Семинар «Интеграция воспитательной системы и дополнительного образования»

*Подобаева О.Г. заведующая ОДОД
ГООУ школы №20*

04.04.2011 г

***ОДОД создан для помощи
классным руководителям
в развитии творческих
способностей учащихся,
развитию социальных качеств
и творческих инициатив***

Социальное творчество

- *Социальное творчество школьников - это добровольное посильное участие детей в улучшении, совершенствовании общественных отношений, преобразовании ситуации, складывающейся в окружающем их социуме*

Необходимые компетенции

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

- знание и умение
- опыт
- деловая этика
- сеть контактов

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

- структура
- правила
- управление
- стратегия

СОЦИАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

- лидерство
- координация
- сотрудничество
- умение мотивировать

Управление по результатам

- человеческий фактор
- развитое мышление
- творческие возможности
- развитие организации
- самоуправление
- укрепление межличностных контактов



РЕЗУЛЬТАТ

Виды целей

Социальные цели
организация

Общие

Интеграция

Социализация

Контроль

Частные

Планируемые

значения
параметров
социальной
общности
работников и
социальной
инфраструктуры
организации

Социальная стратегия

- система стратегических решений, затрагивающих состав коллектива, содержание и условия работы его членов. Социальная стратегия играет роль своеобразного фильтра, через который при подготовке пропускаются все остальные решения, носящие стратегический характер, и который в зависимости от избранного варианта социальной стратегии существенно влияет на конечный результат принятия решений.

«Стая»



- Положение в коллективе отдельного ученика определяется его отношениями с «вожаком», в отношениях с коллегами характеризуется напряженностью, соперничеством, а порой и враждебностью. Референтную группу для каждого рученика образуют члены руководства, в нее не входят остальные члены коллектива. Руководителем является «победитель» – человек, обладающий непререкаемой властью. От его благосклонности зависят уровень и благосостояние каждого ученика.

«Семья»

- Интересы учеников и руководителя тесно коррелированы с интересами коллектива в целом, отношения дружеские, нарушаются лишь при резком антиобщественном поведении кого-либо из членов коллектива. Характерны наибольшая степень информационной прозрачности внутри коллектива. Руководителем «семьи» является наиболее авторитетный член коллектива



«Автобус»

- Коллектив может рассматриваться как временное сообщество людей, заинтересованных лишь в достижении конечной цели движения, которая от них по существу не зависит. Взаимоотношения внутри коллектива сведены к минимуму. Способ назначения или избрания руководителя не имеет особого значения.



«Улей»

- Постоянное сообщество учащихся, место каждого из которых в иерархии определяется в соответствии с его активностью, функциональными возможностями. Руководителями коллектива являются наиболее достойные этого члены сообщества. Жестко структурированный коллектив.



«Стадо»



- Относительно устойчивое сообщество, ведомое безусловным внешним лидером - «пастухом» и повинующееся силе традиций, привычек или инстинкта. Характеризуется минимальными взаимоотношениями между членами «стада» и отсутствием у них выраженных индивидуальных функций.

Трудовая активность

- Трудоспособность и работоспособность
- Умение работать
- Желание работать качественно и продуктивно



Гуманизация деятельности

- Приспособление той или иной стороны трудовой жизни к человеку
- Усиление социальной ориентации обучения
- Создание благоприятных условий
- Предоставление возможностей для самовыражения и реализации своего личностного, профессионального и творческого потенциала

Удовлетворенность деятельностью

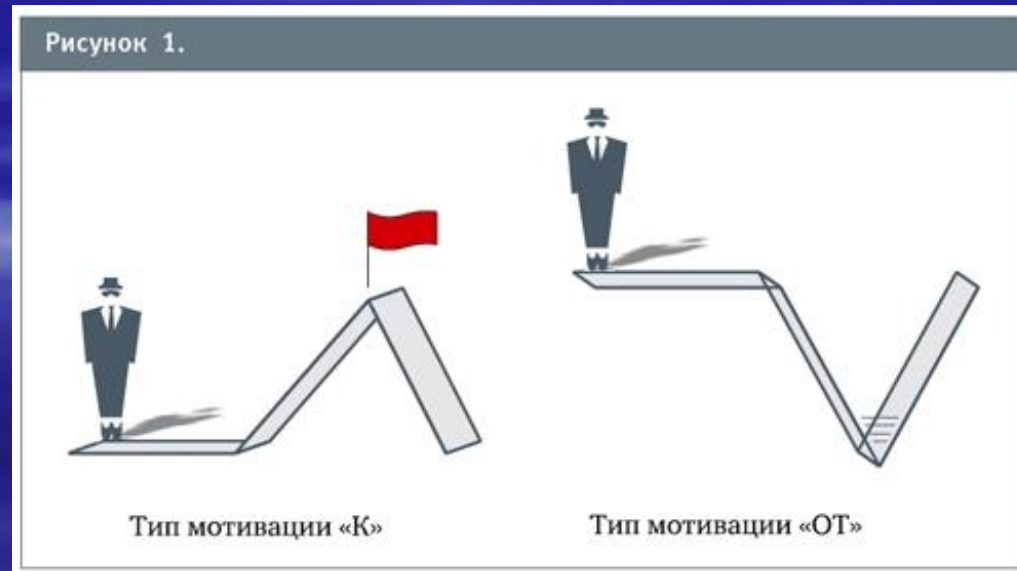
- Эмоционально окрашенное состояние сбалансированности (соотношения) между ожиданиями ученика и оценкой их реального осуществления

Теория Хекмана и Олдхэма

- воспринимаемая значимость работы, т.е. степень, с которой человек воспринимает свой труд как что-то важное, ценное и стоящее;
- ощущаемая ответственность, т.е. та степень, в которой человек чувствует себя ответственным и подотчетным за результаты своего труда;
- знание результатов, т.е. степень понимания человеком эффективности или результативности своего труда.

Принципы мотивации

- Принцип справедливости
- ❖ справедливость – мнение, восприятие или представление работника относительно его трудового вклада
- Принцип подкрепления
- ❖ позитивное
- ❖ негативное



Мотивационный потенциал работы

- Разнообразиие работы
- Законченность заданий
- Значимость работы
- Самостоятельность
- Обратная связь

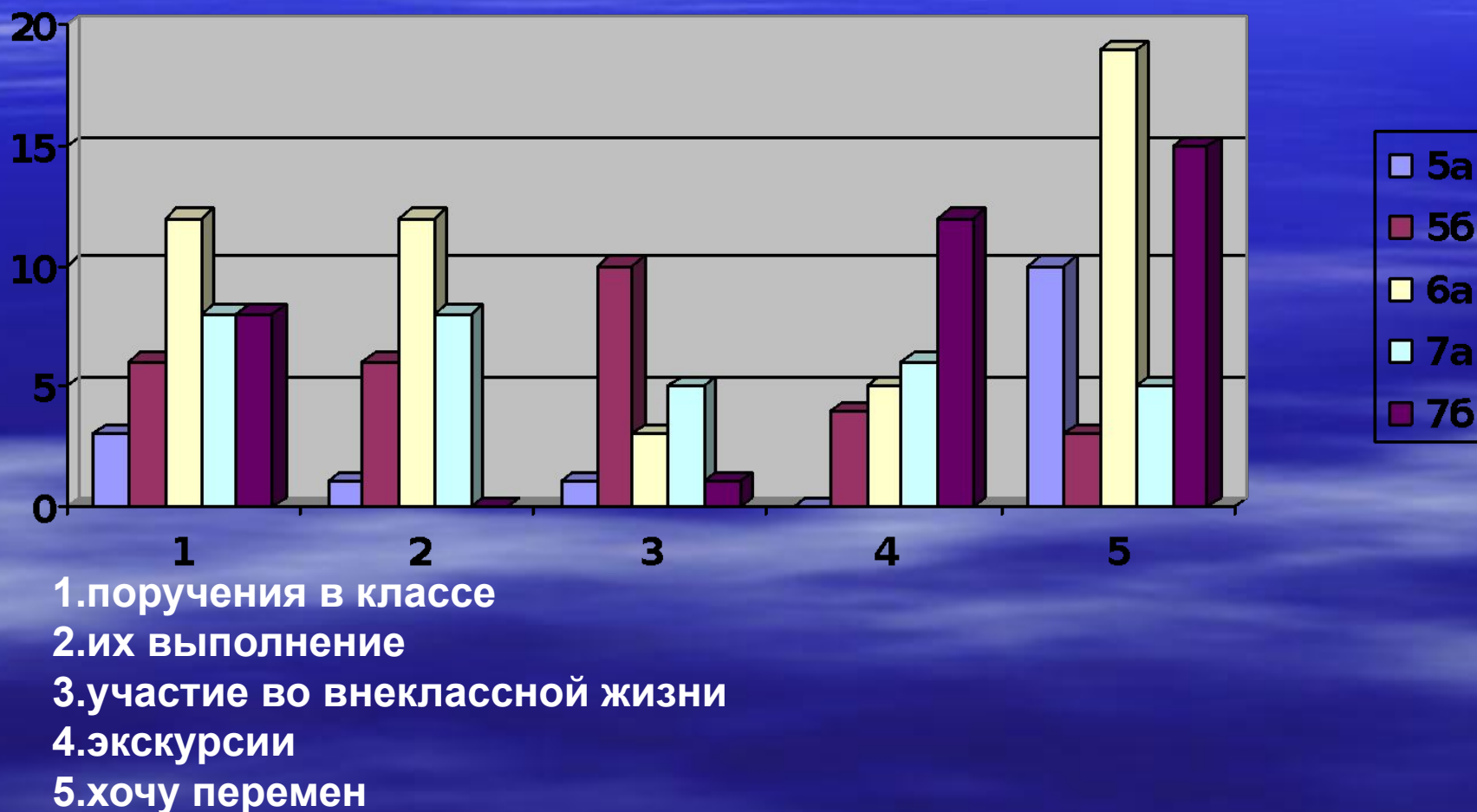
Мотивирующие средства для разных психологических типов

Психологический тип	Основная ценность	Мотивирующее средство
Независимый мыслитель или предприниматель	«Мне нужна свобода, чтобы лично отвечать за то, чем я занимаюсь»	Автономия
Любитель жизни	«Я работаю, чтобы жить, а не живу, чтобы работать»	Гибкость
Стремящийся к саморазвитию	«Я счастлив, пока учусь»	Обучение
Карьерист	«Я хочу двигаться вперед и готов ради этого на жертвы»	Продвижение по службе
Фанаты индивидуальности	«Я должен быть самим собой»	Самовыражение
Командные игроки	«Я должен работать с людьми — я публичный человек»	Принадлежность к команде

Проведение различного уровня мониторингом среди всех участников центра

(учеников, родителей, педагогов, представителей общественности)

Мониторинг «Социальная активность внутри класса»



Мониторинг среди участников школьного самоуправления:

- **Вопрос№1. Опыт участия в управлении** (роль, кто, как, когда определял, кем управлял, как?)
- **Ответ:** Роль определялась внутри класса, путем выбора по личным и социальным качествам на пути создания коллектива. Учащиеся управляют информацией об одноклассниках - сбор, обработка данных, сведений.
- **Вопрос№2. Какое конкретное дело поручено сейчас?**
- **Ответ:**
- 2-командир класса(общая ответственность за самоуправление в классе)
- 2-издательское дело (сбор, обработка, публикация материалов)
- 1- успеваемость(контроль за посещением, успеваемостью, обработка данных)
- 1- трудовой сектор (контроль за дежурством, оформлением кабинета и т.д.)
- 1- творческий сектор (подготовка и проведение мероприятий, обсуждение, планирование)
- **Вопрос№3. Что бы ты хотел добавить к кругу обязанностей?**
- **Ответ:** 5 - на данный момент этого достаточно!
- хотелось бы реально влиять на успеваемость одноклассников
- 1 - любую интересную и новую работу.
- **Вопрос № 4. Оцени себя как менеджера по 5 балльной системе**
- «1» -0
- «2» -1
- «3» -3
- «4» -3
- «5»- 0

Мониторинг среди участников школьного самоуправления:

- **Вопрос №5. От каких обязанностей ты бы хотел отказаться?**
- «меня все устраивает»
- «все, что я выполняю, я выполняю с удовольствием»
- 1- «никаких претензий нет»
- **Вопрос №6. Как ты представляешь Центр социального менеджмента?**
- **Ответ:**
- Орган управления деятельностью учеников -2
- Самоуправление – 2
- Не представляю -1
- Это реальное школьное самоуправление, организующее дела не только для школы, но и для социума -2
- **Его руководство?**
- Авторитетный человек -1
- Группа людей: учителя, ученики, представители общества – 3
- Выбранный руководитель, заинтересованный в работе -1
- Хороший организатор -1
- Председатель-старшеклассник – 1
- **Основную деятельность?**
- Творческая, развитие умений общаться -3
- Создание благоприятных условий для нахождения в школе -2
- Воспитание и образование -1
- Трудно сказать -1