

**Проблемно-целевой семинар
«Ресурсы усиления воспитательного потенциала
образовательной организации: проблемы, задачи и
механизм решения»
21 августа 2018 г.**



А.Ф. Фаязова, заместитель директора ИРО ПК, к.п.н.

И.А. Дремина, н. сотрудник отдела воспитания и социализации ИРО ПК

План семинара

- 1. Выявляем внутренний и внешний потенциал образовательной организации в реализации программ воспитания и социализации.**
- 2. Формулируем проблемы и приоритетные задачи программы развития воспитания и социализации образовательной организации.**
- 3. Определяем 4 эффективных способа решения текущих задач.**

Мой уровень вовлеченности в деятельность/тему

Что бы мне могло быть интересным сегодня?

- люди...

- результат...

- ответы на вопрос...

- профессиональное общение...

- взаимодействие....

- личная активность...

- что-то еще?



Создаем облако тегов

Воспитательный потенциал образовательной организации

ОБЛАКО СЛОВ
в учебной работе

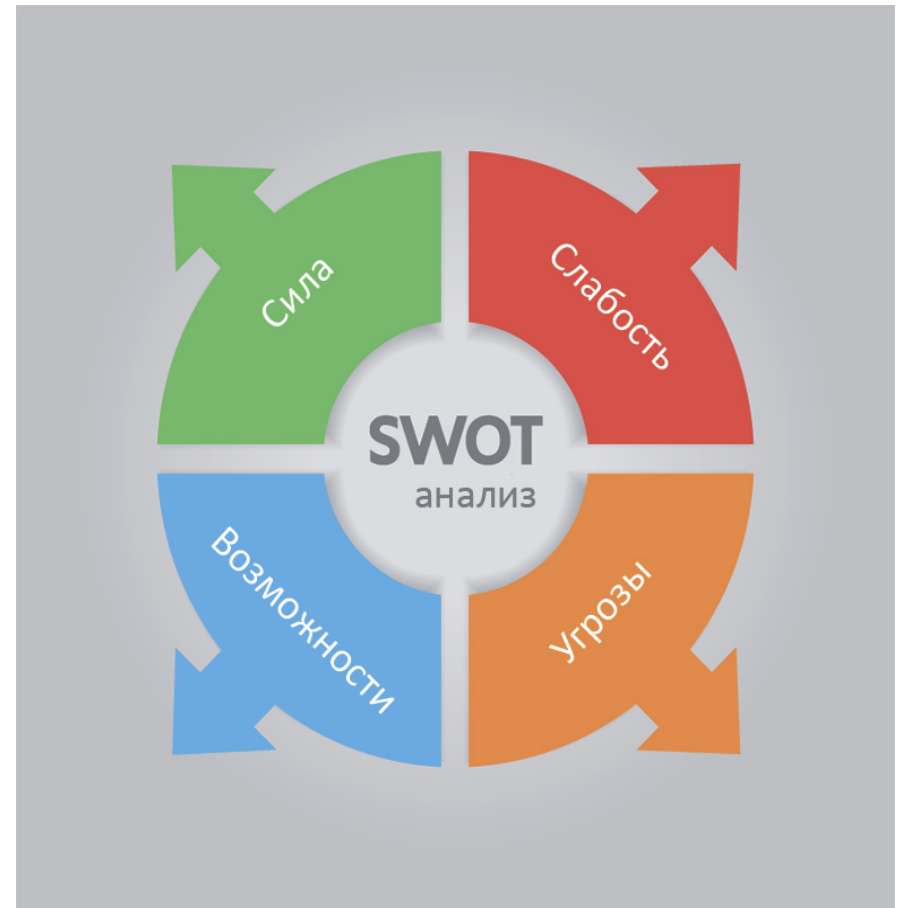


Формулируем актуальные проблемы воспитания и социализации и определяем текущие задачи

Шаг.1

Структурируем имеющуюся информацию в 4-х группах по теме

Воспитательный потенциал образовательной организации



SWOT – основа основа для грамотной формулировки стратегии развития/проблемы

- **Strengts** (сильные стороны),
- **Weaknesses** (слабые стороны),
- **Opportunities** (благоприятные возможности)
- **Threats** (угрозы, риски)

Методология SWOT-анализа предполагает:

во-первых, выявление факторов влияющих на внутренние сильные и слабые стороны организации, а также внешних факторов, влияющих на возможности и угрозы,

во-вторых, установление связей между ними и обоснованное усиление имеющейся позиции, деятельности.

	Положительное влияние	Отрицательное влияние
Внутренняя среда влияем, контроль	S сильные стороны опираемся	W слабые стороны развиваем усиливаем
Внешняя среда не подвластны влиянию	O возможности Используем как внешний ресурс	T угрозы учитываем

О чем надо помнить при составлении swot-анализа?!

- Обязательно **определить предмет** (направление) swot-анализа.
- **Сильные и слабые стороны** — это внутренние черты организации, ей подконтрольные. Сильные и слабые стороны могут считаться таковыми лишь в том случае, если так их воспринимают потребители (дети, родители, партнеры). Выбираем **только основные**.
- **Возможности и угрозы** связаны с характеристиками внешней среды и неподвластны влиянию организации.
- Выводы должны **основываться на объективных фактах и результатах исследований**.
- Использовать конкретные утверждения. Иметь доказательства в их поддержку.

Смысл анализа: противопоставления («взвешивания») противоположных качеств проекта:

- **Какими сильными сторонами обладает ОО?
Какие составляющие ОО являются более сильными, развитыми, продвинутыми по сравнению с другими проектами?**
- **Какие составляющие, элементы ОО являются слабыми, неразвитыми, недостаточными?**
- **Какие дополнительные возможности возникают при и после реализации программы (проекта)?**
- **Какие факторы могут поставить под удар реализацию программы развития? Без чего ее осуществление невозможно или теряет всякий смысл?**

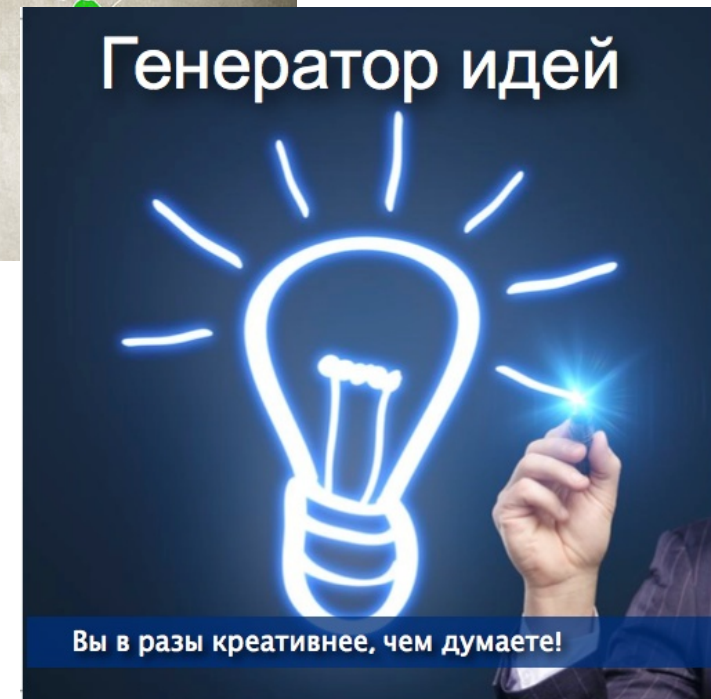
Рефлексия. Выводы

- 1. Что и за счет чего еще можно усилить потенциал сильных сторон организации?**
- 2. Кто и что поможет перевести слабые стороны в сильные?**

ШАГ 2. От проблем – к задачам развития

Проблема	Задача
Недостаточно реализуются менеджерские функции зам директора по ВР	Разработать (создать) и реализовать (апробировать) эф-ную модель взаимодействия с кл. рук-лями (критерии??)
Низкий профессионализм в вопросах современных приемов взаимодействия со взрослыми (родители, педагоги) и детьми	Изучить , отобрать и апробировать 5 совр. приемов (практик) взаимодействия
Слабое использование Информационных систем в организации ВД	Разработать и реализовать управленческий проект «21 ДЕНЬ В ИНТЕРНЕТЕ» (стартовый, продвинутый, пользователь уровень)
Низкий уровень мотивации классных рук-лей, мало инициатив	Разработать и внедрить ценностную систему стимулирования д-ти классн. рук-ля

Шаг 3. Определение оптимальных способов решения актуальных проблем. «А давайте..» Мозговой штурм



Шаг 4. Отбор оптимальных способов решения проблем (выполнения задач)

Проблема	Задача	Способы решения
Недостаточно реализуются менеджерские функции зам директора по ВР	Разработать (создать) и реализовать (апробировать) эф-ную модель взаимодействия с кл. рук-лями (критерии??)	проект Классный классный (повышение квалификации, конкурсы, МК (лучший опыт), публикации (обобщение опыта) Стимулирование активности тьютор в образовании (наставничество)
Низкий профессионализм в вопросах современных приемов взаимодействия со взрослыми (родители, педагоги) и детьми	Изучить , отобрать и апробировать 5 совр. приемов (практик) взаимодействия	Рабочая группа по изучению практик Презентация и коллективный отбор Отработка навыков через интерактивные формы повышения квалиф Сравнение (рефлексия: было-стало)
Слабое использование Информационных систем в организации ВД	Разработать и реализовать управленческий проект «21 ДЕНЬ В ИНТЕРНЕТЕ» (стартовый, продвинутый, пользователь уровень)	Семинары (обучающие, практика) Наставничество Диалог в соц сетях, проф форумы, конкурсы
Низкий уровень мотивации классных рук-лей, мало инициатив	Разработать и внедрить ценностную систему стимулирования д-ти классн. рук-ля	Рабочая группа Внутренние конкурсы Почтовый ящик, сайт (пожелания, предложения для администрации Нематериальная мотивация (газета...)

Рефлексия. Выводы

Усиление или корректировка ...	Внутренние ресурсы (накопленный потенциал)	Дополнительные внешние ресурсы

Оценка уровня личной удовлетворенности и получения обратной связи о качестве и результативности семинара

1. Насколько мне всё было ясно и понятно?

1__2__3__4__5__6__7__8__9__10

2. Насколько мне это было необходимо и важно?

1__2__3__4__5__6__7__8__9__10

**3. Насколько я оцениваю практическую ценность
семинара?**

1__2__3__4__5__6__7__8__9__10