**Управление психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности.**

**Выполнила:** Бойчук Валентина Васильевна,

выпускник курсов профессиональной

переподготовки по направлению

«Менеджмент организации. Менеджмент в образовании»

**Научный руководитель:** Князева Татьяна Борисовна,

кандидат педагогических наук, доцент

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение ……………………………………………………………… ………………………. 3

Глава 1. Теоретические аспекты управления психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности………………………………………………………… 5

1.1. Внеурочная деятельность образовательного учреждения как компонент ФГОС………………………………………………………………………………………………. 5

1.2. Характеристика педагогической готовности педагогов к организации внеурочной деятельности……………………………………………………………………………………….. 7

1.3. Моделирование управления психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности…………………………………………………………………………11

Глава 2. Практическая деятельность по управлению психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности……………………………………. …………….........23

2.1. Констатация психологической готовности педагогов в организации внеурочной деятельности в образовательном учреждении…………………………………………………...23

2.2. Разработка процесса управления психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности…………………………………………………………………………24

Заключение…………………………………………………………..……………………………..32

Список литературы…………………………………………………….……..……………………33

ВВЕДЕНИЕ

 Темой итоговой аттестационной работы является управление психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности в муниципальном общеобразовательном учреждении «Шерагульская основная общеобразовательная школа».

 Всё большее число руководителей современных российских организаций уделяет сегодня своё внимание поиску наиболее эффективных способов подготовки внутри организации специалистов, психологически способных на инновационные идеи. Человек представляет собой существо общественное. Его счастье или несчастье определяется не только его личным благополучием, но и тем, насколько счастливы или несчастливы окружающие его люди. Учитель является профессионалом, сам род занятия которого всегда связан с высшей ценностью – человеком. В самой природе ребенка заложены громадные возможности и потребности. Выдающийся педагог современности Ш.А. Амонашвили называл такие потребности страстями: страсть к развитию, страсть к взрослению, страсть к свободе. Развертывание данных потребностей и возможностей в полной мере зависит от учителя. При этом каждый ребенок является уникальным и обладает своим неповторимым внутренним миром, прикосновение к которому должно быть бережным и заботливым. Само содержание и цели педагогической деятельности, которая направлена на взращивание лучшего в человеке, раскрытие его потенциала, сообщают ей особый, гуманистический характер через введение внеурочной деятельности в школе.

 Но гуманная цель педагогической деятельности очень часто оборачивается в реальной педагогической практике своей противоположностью, когда учитель, который направлен на будущее ребенка, забывает о его настоящем и считает, что можно использовать любые средства, которые позволяют добиться определенной цели. У ребенка, направленного в будущее, есть и свои актуальные, сиюминутные потребности. А. Маслоу, который является одним из основоположников гуманистического направления в педагогике и психологии, считал, что к актуальным, базовым потребностям человека, кроме физиологических относятся: потребность в безопасности, потребность в принадлежности и любви, потребность в признании, потребность в самоактуализации.

 Объект управления - это отдельный работник, а также некая их совокупность, выступающая как трудовой коллектив.

 Субъект управления персоналом -группа специалистов, выполняющих соответствующие функции в качестве работников кадровой службы, а также руководители всех уровней, выполняющие функцию управления по отношению к своим подчиненным.

Поэтому **целью** итоговой аттестационной работы является определение и апробация управления психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности.

**Задачами данной работы являются:**

1. определение сущности понятия психологической готовности педагогов к организации внеурочной деятельности;
2. апробация сущности понятия психологической готовности педагогов к организации внеурочной деятельности;
3. выделение цели, которую преследует организация при управлении психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности.
4. проанализировать эффективность управления психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности на примере МОУ «Шерагульская ООШ»;
5. разработать меры по совершенствованию системы управления психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности в МОУ «Шерагульская ООШ».

 Объектом итоговой аттестационной работы является педагоги школы, как одна из единиц управления психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности.

 Предметом итоговой аттестационной работы является управление психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности.

 В пределах курсовой работы невозможно рассмотреть все критерии, касающиеся данной темы, но обозначение, на мой взгляд, основных проблем поможет понять ситуацию с управлением психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности.

ГЛАВА 1. Теоретические аспекты управления психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности

 1.1. Внеурочная деятельность образовательного учреждения как компонент ФГОС

 В связи с введением внеурочной деятельности в образовательном учреждении должна быть модернизирована система управления школой: важное место в образовательном процессе занимают психическое здоровье обучающихся, индивидуализация образовательных маршрутов, создание психологически безопасной и комфортной образовательной среды. Введение нового стандарта общего образования существенно изменяет всю образовательную ситуацию в школе, определяя точное место формам и видам приложения психологических знаний в содержании и организации образовательной среды школы, что делает обязательной, конкретной и измеримой деятельность педагогов как полноценных участников образовательного процесса. Работа педагога становится необходимым элементом системы управления образовательным процессом школы, поскольку результаты его деятельности предполагают оценку качества обучения в школе по ряду обязательных критериев. Введение указанных критериев определяет весь процесс модернизации психолого-педагогической подготовки участников образовательного процесса.

 Внеурочная деятельность позволяет осуществлять программу воспитания и социализации школьников через несколько направлений, реализация которых позволит добиться получения тех результатов в обучении и воспитании школьников, которые определены в долгосрочной программе модернизации российского образования. Заинтересованность школы в решении проблемы внеурочной деятельности (ВУД) объясняется новым взглядом на образовательные результаты. Если предметные результаты достигаются в процессе освоения школьных дисциплин, то в достижении метапредметных, а особенно личностных результатов – ценностей, ориентиров, потребностей, интересов человека, удельный вес внеурочной деятельности гораздо выше, так как ученик выбирает ее исходя из своих интересов, мотивов.

 Педагогическое творчество состоит в многообразных формах и способах творческой самореализации личности и может раскрыться как процесс развертывания и проявления универсальных способностей и сущностных сил педагога. Психология изучает потребность в самоактуализации и самореализации как основную базовую потребность личности (А. Маслоу, К. Роджерс), которая проявляется в стремлении к постоянной актуализации ее потенций, способностей и талантов, к установлению своей сущности, осознанию и принятию своей уникальности, к осуществлению своего человеческого призвания и предназначения. Таким предназначением является психологическая готовность педагогов к организации внеурочной деятельности.

 В педагогическом труде много такого, что сближает его с творчеством артиста, режиссера, дирижера, скульптора и представителей других творческих профессий. Выдающийся русский педагог XIX в. К.Д. Ушинский считал педагогику наукой и искусством воспитания. Педагогическая деятельность приближена к художественной не только своей созидательной сущностью, но и творческими процессами, в которые вовлечен учитель и которые требуют от него вдохновения, озарения, спонтанности, артистичности, владения своей личностью как главным ее инструментом. Ведь самая известная книга А.С. Макаренко называется «Педагогическая поэма».

 Конечно же, творческий поиск и творческое отношение к делу являются условиями эффективности каждой профессиональной деятельности, но именно в педагогике они необходимы, без них эта деятельность не может осуществляться полноценно. При этом нужно понимать, что никакая человеческая деятельность сама по себе не приводит к креативному отношению человека к миру и к самому себе, ценностному по своей сути. Например, это отношение является условием творческой деятельности.

 Самореализация педагога может происходить двумя путями: прогрессивным, творческим, который направляет его деятельность на созидание себя, саморазвитие, и регрессивным, который ведет к самодовольству, успокоенности, иллюзии бесконечного прошлого опыта, отсутствию стремления к движению вперед. Какой путь самореализации выберет педагог, определяется его профессиональной позицией и установками, направленностью его личности.

 Труд только тогда будет по-настоящему творческим, когда в отношении к нему складываются заинтересованность, увлеченность трудом и чувство долга, ответственности перед обществом. Трудиться очень тяжело, когда неизвестно, во имя чего это делается. Осознание общественного смысла своего труда является мощной предпосылкой развития педагогического творчества. А достижение даже небольших результатов в воспитании и обучении детей приводит к чувству удовлетворения, эмоциональному подъему, наслаждению трудом. Творческий характер педагогической деятельности образует предпосылки для удовлетворения морально-психологической потребности учителя в достижении успеха, профессионально-личностном росте, который определяется не столько карьерным ростом, сколько продвижением к высшему уровню мастерства и жизненной мудрости, т. е. реализации своего человеческого предназначения.

 При осуществлении воспитания и обучения подрастающего поколения учитель выполняет важнейшую функцию образования как специфической сферы духовного производства, которая состоит в «производстве» самого человека как социальной личности. Учитель должен помочь молодому человеку самоопределиться в существующем мире: в системе общественных норм и ценностей, в отношениях с окружающими людьми, обретении смысла своей жизни и учебной деятельности, которая является для него ведущей, произведении профессионального выбора и самоопределения.

1.2. Характеристика педагогической готовности педагогов к организации внеурочной деятельности

Для реализации принятых решений необходим этап создания организационных отношений, обеспечивающих движение системы, оптимальное взаимодействие ее компонентов, т.е. этап организации. Понятие "организация" выступает в нескольких значениях. Во-первых, как оценка состояния учебно-воспитательного процесса в целом или в какой-либо его части, когда подразумевается качество проведения занятий, внеклассных мероприятий. Во-вторых, под организацией понимается деятельность руководителей школы, учителей, органов ученического самоуправления, направленная на выполнение намеченного плана, достижение поставленной цели, т.е. функция организации в управлении целостным педагогическим процессом.

 По своей природе организаторская деятельность человека - деятельность практическая, основанная на оперативном использовании психолого-педагогических знаний в конкретных ситуациях. Постоянное взаимодействие с коллегами, учащимися придает организаторской деятельности определенную личностно-ориентированную направленность. Внутришкольный менеджмент предполагает организацию межличностного взаимодействия, использование психологических методик разрешения конфликтов, подготовку школьных менеджеров, в том числе учащихся, и др.

 Содержание организаторской деятельности в управлении школой. Функция организации направлена на выполнение принятых решений, которые исполняют конкретные люди: учителя, дети, родители, представители общественности. Поэтому при организации любого дела важно рассмотреть его с точки зрения использования и реализации возможностей человеческого фактора. Организатор решает такие вопросы, как предварительный подбор исполнителей, их распределение по местам работы, по времени, по последовательности вхождения в коллективное дело. При отборе содержания, форм и методов предстоящей деятельности необходимо соотнести их с реальными условиями и возможностями исполнителей. Под условиями в данном случае понимаются средства и орудия труда, помещение, место проведения и др. В структуре организаторской деятельности руководителя важное место занимает мотивировка предстоящей деятельности, инструктирование, формирование убежденности в необходимости выполнения данного поручения, обеспечение единства действий педагогического и ученического коллективов, оказание непосредственной помощи в процессе выполнения работы, выбор наиболее адекватных форм стимулирования деятельности. Организаторская деятельность руководителя включает и такое необходимое действие, как оценка хода и результатов конкретного дела.

 Организаторская деятельность директора школы направлена также на формирование педагогического коллектива, коллектива единомышленников. В этой работе особую роль играют личностные качества руководителя - его профессионализм, общая и педагогическая культура, заинтересованность в делах школы, учителей и учащихся, умение ставить задачи и добиваться их решения.

 Одним из показателей организаторской культуры руководителя является его умение рационально распределять время - свое и своих подчиненных. Важно иметь в виду, что директор школы кроме административных функций осуществляет и педагогическую деятельность, являясь учителем какого-либо предмета. Основное время директора занимает административная работа, но его педагогическая деятельность должна быть примером для всех других преподавателей, только в этом случае директор может быть учителем своих учителей. Это обстоятельство требует значительных временных затрат на подготовку к урокам, чтение новой психолого-педагогической литературы. Рациональное использование времени выступает в качестве важнейшей основы научной организации труда учителя, директора школы. Это тем более важно иметь в виду при имеющейся фактической перегрузке как учителей, так и администрации школы.

 В целях рационального использования времени в школах упорядочивается проведение собраний и заседаний, советов и штабов, определяется распорядок работы администрации, классных руководителей, разрабатываются циклограммы управленческого труда директора, его заместителей. Опыт показывает, что во многих школах установлены специальные дни, недели и часы проведения совещаний, семинаров и др. Например, в первый понедельник проводится заседание методического совета, во второй - заседание методических объединений по предметам, в третий - школа молодого учителя, в четвертый - методическое объединение классных руководителей. Таким же образом расписываются и другие дни недели. С этой же целью устанавливаются временные рамки для совещаний, докладов, выступлений, определяется количество заседаний в течение четверти или учебного года.

 Жизнь школы - сложного социального организма - невозможно расписать по графику, по минутам, но стремиться к организованности, к порядку, дисциплине необходимо.

 Организационные формы управленческой деятельности в школе. В числе важнейших организационных форм управленческой деятельности необходимо прежде всего назвать совет школы, педагогический совет, совещание при директоре, совещание при заместителях директора, оперативные совещания, методические семинары, заседания комиссий, клубов, заседания учкома и др. К целям и содержанию деятельности совета школы мы уже обращались. Рассмотрим организационные функции педагогического совета школы.

 Педагогический совет школы создается в соответствии с Временным положением о государственных общеобразовательных учебных заведениях Российской Федерации. Состав, структура и содержание его деятельности определяются Уставом школы. Работой педагогического совета руководит председатель, избираемый коллективом педагогических работников. Деятельность совета школы и педагогического совета не дублируют, но дополняют друг друга. Педагогический совет - это совет профессионалов, работающих в одном педагогическом коллективе, он призван решать вопросы, связанные непосредственно с организацией учебно-воспитательного процесса, определением путей его совершенствования. Деятельность педагогического совета направлена на решение следующих задач:

 • обсуждение, оценка и отбор учебных планов, программ, учебников и учебных пособий, соответствующих требованиям государственных стандартов, и внедрение результативных форм и методов реализации учебно-воспитательного процесса;

 • обсуждение работы коллектива школы по выполнению перспективных годовых, текущих планов, обсуждение качества учебно-воспитательной работы;

 • организация работы по повышению квалификации учителей, воспитателей, развитию их творческой активности, формированию инновационной среды в педагогическом коллективе, изучению, обобщению и распространению передового педагогического опыта;

 • проведение аттестации педагогических работников с учетом мнения учителей, учащихся, родителей, внесение предложений по совершенствованию технологии аттестации, ходатайство перед органами управления образования о присвоении категорий, званий, разрядов;

 • рассмотрение и утверждение кандидатур учителей на стажировку, курсы повышения квалификации, в аспирантуру, представление лучших учителей к различным формам морального и материального поощрения;

 • определение основных направлений взаимодействия школы с научно-исследовательскими учреждениями и учебными заведениями, государственными и общественными организациями, творческими союзами; организация опытно-экспериментальной работы, создание в структуре школы методических служб, центров.

 Деятельность педагогических советов проходит в условиях демократии и гласности, с привлечением учителей, учащихся и родителей к их подготовке и проведению. Проведению педсоветов могут предшествовать анкетирование, опросы, контрольные работы, смотры, конкурсы и т.д. На заседание педсовета выносятся принципиальные вопросы жизни и деятельности школы. Для того чтобы разгрузить заседания педагогического совета, в школах используется такая организационная форма, как совещание при директоре. Совещания при директоре являются обязательными для представителей администрации, но на них могут приглашаться и другие педагогические работники. Характер обсуждаемых вопросов связан с непосредственной организацией учебно-воспитательного процесса (вопросы успеваемости, соблюдения правил поведения, организация внеурочной деятельности). На совещаниях при директоре может рассматриваться работа отдельных учителей, выполнение ими стандартов образования, система работы учителей по развитию творческой активности учащихся и др. Периодичность проведения таких совещаний устанавливается директором школы.

 На совещаниях при заместителях директора школы рассматриваются текущие вопросы административной компетенции. Время проведения подобных совещаний отражается в плане работы школы на учебную четверть или месяц.

 Оперативные информационные совещания являются необходимой формой организации образовательного процесса в школе. Их содержание определяется реальной ситуацией. Это могут быть совещания только для педагогических работников, или только для учащихся, или для тех и других одновременно. К оперативным организационным формам управленческой деятельности относятся также посещение уроков и внеклассных занятий, спортивных соревнований, вечеров, занятий творческих клубов, художественных студий и др. Оперативная организаторская работа директора школы и его заместителей осуществляется и в таких формах, как встречи с родителями, представителями общественности, трудовых коллективов.

 Эффективной формой участия детей в управлении школой является их работа в составе выборного органа - ученического комитета. Участие школьников в различных комиссиях учкома создает предпосылки для развития демократических начал в жизни школы, развития инициативы и ответственности у детей, повышает оперативность в осуществлении принятых решений.

 Эффективность использования организационных форм управления школой прежде всего определяется их подготовленностью, целенаправленностью. Педсовет, совещание при директоре или оперативные формы организации управленческой деятельности достигают своей цели при условии взаимной заинтересованности, понимания необходимости выполняемой работы и ее значимости.

1.3. Моделирование управления психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности

 Сущность управления персоналом - это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника (рабочей силы) в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников.

 Содержание управления персоналом:

 определение потребности в кадрах с учетом стратегии развития учреждения;

формирование численного и качественного состава кадров (система комплектования, расстановка);

кадровая политика (взаимосвязь с внешним и внутренним рынком труда, высвобождение, перераспределение и переподготовка кадров);

система общей и профессиональной подготовки кадров;

адаптация работников на предприятии;

оплата и стимулирование труда, система материальной и моральной заинтересованности;

оценка деятельности и аттестация кадров, ориентация ее на поощрение и продвижение работников по результатам труда и ценности работника для учреждения;

система развития кадров (подготовка и переподготовка, повышение гибкости в использовании на производстве, обеспечение профессионально-квалификационного роста через планирование карьеры;

межличностные отношения между работниками, между работниками, администрацией и общественными организациями;

деятельность многофункциональной кадровой службы как органа, ответственного за обеспечение предприятия рабочей силой и за надежную социальную защиту работника.

 Цели управления персоналом:

повышение конкурентоспособности учреждения в рыночных условиях;

повышение эффективности деятельности учреждения;

обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

 Задачи управления персоналом:

обеспечение потребности учреждения в кадрах в необходимом количестве и требуемой квалификации;

полное и эффективное использование потенциала работника и коллектива в целом;

обеспечение условий для эффективного труда, высокого уровня его организованности, мотивированности, самодисциплины, выработка у работника привычки к взаимодействию и сотрудничеству;

закрепление работника в учреждении, формирование стабильного коллектива как условие окупаемости средств, затрачиваемых на рабочую силу (привлечение, развитие персонала);

обеспечение реализации желаний, потребностей и интересов работников в отношении содержания труда, условий труда, вида занятости, возможности профессионально-квалификационного и должностного продвижения и т.п.;

согласование производственной и социальных задач (балансирование интересов учреждения и интересов работников, экономической и социальной эффективности);

повышение эффективности управления персоналом.

 Понятия «Кадры» и «Персонал»

Кадры - совокупность работников предприятия, которая характеризуется профессионально — квалификационной, социально-психологической, половой, возрастной и другими структурными составляющими.

Персонал - совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает учреждение. Персонал - это стратегический фактор, определяющий будущее организации, именно люди делают работу, подают идеи и позволяют учреждению жить.

Закономерности управления персоналом:

соответствие системы управления персоналом целям, особенностям, состоянию и тенденциям развития образовательного учреждения;

 необходимость учета взаимосвязей между подсистемами и элементами внутри системы управления персоналом;

оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом;

закономерность минимизации ступеней управления персоналом.

 Принципы управления персоналом:

принцип единства распорядительства;

принцип сочетания единоначалия и коллегиальности;

сочетания централизации и децентрализации;

контроля исполнения решений;

отбора, подбора и расстановки кадров и др.

 Методы управления персоналом — способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.

Среди методов управления персоналом выделяют три группы методов: административные, экономические и социально-психологические (Менеджмент персонала: функции и методы.М.,1999. С.82)

 Социально-психологические методы управления персоналом:

социально-психологическую диагностика работников и трудовых коллективов,

социально-психологическое планирование, формирование коллективов и групп;

создание творческой атмосферы и благоприятного социально-психологического климата, участие работников в управлении, установление социальных норм поведения, моральных санкций и поощрений;

удовлетворение культурных и духовных потребностей работников, развитие у работников инициативы и ответственности;

минимизация психологических конфликтов, стрессов, осуществление психологического отбора персонала, психологической адаптации новых работников, разработка служебной карьеры на основе психологической ориентации работников, развитие интеллектуальных и личностных качеств сотрудников, уровня их образования;

формирование корпоративной культуры на основе норм поведения идеальных сотрудников.

 Руководство и лидерство. Руководство представляет собой регламентированный организационный процесс управления трудовой деятельностью, осуществляемый руководителем или специальным посредником административной власти на основе делегированных ему полномочий и имеющий обязательный, нормативный характер взаимоотношений работодателя с работниками.

Лидерство основывается на инициативных действиях, предпринимаемых самими работниками по их собственному почину, и является процессом внутренней социально-психологической самоорганизации и самоуправления взаимоотношениями работников за счет личной инициативы.

 Психологический климат в коллективе. Под социально-психологическим климатом (СПК), считает Е.С. Кузьмин, необходимо понимать такое социально-психологическое состояние малой группы, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов организации.

  Климат коллектива представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.

 Факторы, влияющие на СПК коллектива:

1. Совместимость его членов.
2. Глобальная макросреда: обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий.
3. Локальная макросреда, т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив.
4. Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда.
5. Удовлетворенность работой.
6. Характер выполняемой деятельности.
7. Организация совместной деятельности.
8. Сработанность.
9. Характер коммуникаций в организации.

Совместимость членов коллектива

 Выделено три уровня совместимости: психофизиологический, психологический и социально-психологический.

 Психофизиологический уровень совместимости имеет в своей основе оптимальное сочетание особенностей системы органов чувств (зрение, слух, осязание и т.д.) и свойств темперамента.

 Психологический уровень предполагает совместимость характеров, мотивов, типов поведения.

 Социально-психологический уровень совместимости основан на согласованности социальных ролей, социальных установок, ценностных ориентации, интересов.

 Морально-психологический климат коллектива. Морально-психологический климат — это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся во всех многообразных формах их деятельности.

Основой положительного благоприятного морально-психологического климата являются общественно значимые мотивы отношения к труду у членов трудового коллектива. Оптимальное сочетание этих мотивов будет в том случае, если задействовать три компонента: материальную заинтересованность к данной конкретной работе, непосредственный интерес к процессу труда, гласное обсуждение результатов трудового процесса.

 Механизмы сплочения коллектива

создание здорового психологического климата (удовлетворение не только не только материальных, но и основных нравственных потребности личности, которые возникают в её профессиональной деятельности и профессиональном общении в процессе работы);

производственная учеба, активное участие в соревнованиях, смотрах, конкурсах;

привлечение сотрудников к техническому творчеству, изобретательству и к управлению делами производства;

занятия спортом, отдых, культурные развлечения и общеехобби.

 Пирамида потребностей по А. Маслоу.

Физиологические потребности.

Потребности в безопасности и уверенности в будущем.

Социальные потребности. Выражают желание человека быть причастным к общению с другими людьми, чувствовать их поддержку и привязанность и т.д.

Потребности в уважении.

 Потребности самовыражения. Включают возможность самореализации человека, его стремление к развитию своего внутреннего потенциала, творческих способностей и т.п.

 Мотивация. Под мотивацией в научном и практическом менеджменте понимается процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения своих личных и общих целей организации.

 Совпадение личных и общественных целей служит научной основой управления трудом персонала на всех предприятиях и фирмах, поскольку выбор и обоснование единой производственной или экономической цели является первой функцией современного менеджмента, главной задачей персонала на всех уровнях управления.

 Внешняя и внутренняя мотивация. Внешнее мотивирование представляет собой своего рода процесс административного воздействия или управления: руководитель поручает работу исполнителю, а тот ее выполняет.

 Внутреннее мотивирование является более сложным процессом и предполагает формирование определенной мотивационной структуры человека. В этом случае следует найти психологический способ усиления желательных качеств личности работника и ослабления негативных факторов, например сниже­ния монотонности труда и др.

 Методы мотивации персонала. Разъяснения, воспитания, личный пример;

 Система поощрений и наказаний работников и т.д.

 Отдельные способы мотивации принято называть мотиваторами (они могут применяться к человеку на любой стадии его трудовой деятельности).

 Степень воздействия одного и того же мотиватора может быть неодинакова в зависимости от времени его применения.

 Воздействие мотиваторов на разные категории персонала может быть также неодинаковым: на одних людей лучше действуют одни способы, на других — иные. Наибольшее влияние все категории персонала оказывает материальное поощрение или стимулирование.

 Методы управления в зависимости от ориентации на те или иные потребности

 Экономические методы управления, обусловленные экономическими стимулами. Они предполагают материальную мотивацию.

 Организационно-административные методы, основанные на директивных указаниях. Эти методы базируются на властной мотивации, основанной на подчинении закону, правопорядку, старшему по должности и т.п., и опирающейся на возможность принуждения.

Социально-психологические методы, применяемые с целью повышения социальной активности сотрудников. С помощью этих методов воздействуют преимущественно на сознание работников, на социальные, эстетические, религиозные и другие интересы людей.

 Виды методов стимулирования

Экономические стимулы всех типов (зарплата во всех ее разновидностях, включая контрактную, премии, льготы, страховки, беспроцентные кредиты и т.п.).

 Управление по целям. Эта система широко используется в США и предусматривает установление для личности или группы цепи целей, способствующих решению главной задачи организации ).

 Обогащение труда - эта система в большей степени относится к неэкономическим методам и означает предоставление людям более содержательной, перспективной работы, значительной самостоятельности в определении режима труда, использовании ресурсов.

Система участия в настоящее время существует в многообразных формах: от широкого привлечения коллектива к принятию решений по важнейшим проблемам производства и управления Япония) до соучастия в собственности путем приобретения акций собственного предприятия на льготных условиях (США, Канада).

 Психологические закономерности управленческой деятельности

Закон неопределенности отклика. Другая его формулировка - закон зависимости восприятия людьми внешних воздействий от различия их психологических структур. Разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия.

Закон неадекватности отображения человека человеком. Суть его состоит в том, что ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточна для принятия серьезных решений относительно этого человека.

Закон неадекватности самооценки. Дело в том, что психика человека представляет собой органичное единство, целостность двух компонентов - осознаваемого (логическо-мыслительного) и неосознаваемого (эмоционально- чувственного, интуитивного) и соотносятся эти компоненты (или части личности) между собой так, как надводная и подводная части айсберга.

 Закон расщепления смысла управленческой информации. Любая управленческая информация (директивы, постановления, приказы, распоряжения, инструкции, указания) имеет объективную тенденцию к изменению смысла в процессе движения по иерархической лестнице управления.

 Закон самосохранения. Его смысл состоит в том, что ведущим мотивом социального поведения субъекта управленческой деятельности является сохранение его личного социального статуса, его личностной состоятельности, чувства собственного достоинства.

 Закон компенсации. При высоком уровне стимулов к данной работе или высоких требованиях среды к человеку нехватка каких-либо способностей для успешной конкретной деятельности возмещается другими способностями или навыками. Этот компенсаторный механизм часто срабатывает бессознательно, и человек приобретает опыт в ходе проб и ошибок.

 В педагогических способностях можно выделить такие компоненты: гностический, конструктивный, организаторский и коммуникативный. Гностический компонент представляет собой основу профессиональной деятельности педагога, а также определенные свойства, которые влияют на результативность познавательной деятельности. К этим свойствам относятся умение создавать и проверять предположения и критически давать оценку полученным результатам. Система знаний состоит из мировоззренческого, общекультурного уровня, а также уровня специальных значений. Общекультурные знания – это познания в области искусства и литературы, компетентность и умение понимать в проблемах религии, экологии, права, политики, экономики и социальной жизни. Неразвитость этих знаний ведет к односторонности личности, а также ограничивает возможности воспитания учащихся.

 Специальные знания состоят из знания предмета, а также педагогики, психологии, методики преподавания.

 Главной частью гностического компонента являются знания и умения, определяющие саму познавательную деятельность, или деятельность по получению новых знаний.

 Исходя из того, что гностические способности представляют собой базу деятельности преподавателя, то важными в достижении высокого уровня мастерства являются конструктивные и проектировочные способности. От этих способностей зависит эффективность применения других знаний, которые могут как остаться «мертвым грузом», так и активно подсоединиться (обслуживанию видов педагогической работы. Психологическим способом реализации этих способностей является мысленное моделирование воспитательно-образовательного процесса.

 Проектировочные способности обеспечивают тенденцию педагогической деятельности и выражаются в способности понимать конечную цель, при разработке курса учитывать место в учебном плане и находить связи с другим дисциплинами и т. п. Эти способности формируются с возрастом и стажем.

Конструктивные способности помогают выполнению тактических целей: построения курса, подбора содержания для некоторых разделов, выбора форм проведения занятий и т. д. С этими проблемами воспитательно-образовательного процесса сталкивается любой педагог-практик.

 Организаторские способности предназначаются как для организации самого процесса обучения, так и для самоорганизации дела преподавателя. Доказано, что организаторские способности понижаются с возрастом, в отличие от гностических и конструктивных.

 Общение педагога – это не только передача знаний, но и функция возбуждения интереса, побуждения к коллективной деятельности и т. п.

 Преподаватели должны быть не только носителями и передатчиками научной информации, но и организаторами познавательной деятельности учащихся. В педагоге должны сочетаться следующие типы профессиональных знаний: методологические, теоретические, методические и технологические знания. Также педагог должен обладать такими профессиональными умениями, как пояснительные, организаторские, коммуникативные, умения владения педагогическими техниками, определения цели, рассмотрения и самоанализа, воспитательной работы.

 Также выделяются три уровня педагогической культуры: профессионально-адаптивный и профессионально-творческий, репродуктивный.

Личностный, или индивидуальный, подход в воспитании – отношение учителя к ученику как к личности, ответственному субъекту личного развития. Этот подход состоит в ориентации педагогов в процессе воспитания на личность, ее индивидуальность и творческий потенциал ребенка, которые и обусловливают методы взаимодействия. Базу этого подхода составляет глубокое знание ребенка, его врожденных качеств и потенциалов, способности к саморазвитию, сведения того, как его воспринимают другие и он сам. В процесс воспитания вводятся специально ориентированные на личность ребенка ситуации, помогающие ему реализовать себя в школе.

 Особую роль приобретает внеурочная деятельность в начальной школе.

 Внеурочная деятельность обучающихся объединяет все виды деятельности школьников (кроме учебной деятельности и на уроке), в которых возможно и целесообразно решение задач их воспитания и социализации.

 Согласно Федеральному базисному учебному плану для общеобразовательных учреждений организация занятий по направлениям внеурочной деятельности является неотъемлемой частью образовательного процесса в школе. Время, отводимое на внеурочную деятельность, используется по желанию обучающихся и в формах, отличных от урочной системы обучения.

 Классификация результатов внеурочной деятельности. Воспитательные результаты внеурочной деятельности школьников распределяются по трем уровням.

 Первый уровень результатов – приобретение школьником социальных знаний (об общественных нормах, устройстве общества, о социально одобряемых и неодобряемых нормах поведения в обществе и т.п.), первичного понимания социальной реальности и повседневной жизни.

 Для достижения данного уровня результатов особое значение имеет взаимодействие ученика со своими учителями (в основном и дополнительном образовании) как значимыми для него носителями положительного социального знания и повседневного опыта.

Например, в беседе о здоровом образе жизни ребенок не только воспринимает информацию от педагога, но и невольно сравнивает ее с образом самого педагога. Информации будет больше доверия, если сам педагог культивирует здоровый образ жизни.

 Второй уровень результатов – получение школьником опыта переживания и позитивного отношения к базовым ценностям общества (человек, семья, Отечество, природа, мир, знания, труд, культура), ценностного отношения к социальной реальности в целом.

 Для достижения данного уровня результатов особое значение имеет взаимодействие школьников между собой на уровне класса, школы, т.е. в защищенной, дружественной социальной среде. Именно в такой близкой социальной среде ребенок получает (или не получает) первое практическое подтверждение приобретенных социальных знаний, начинает их ценить (или отвергает).

 Третий уровень результатов – получение школьником опыта самостоятельного общественного действия. Только в самостоятельном общественном действии, действии в открытом социуме, за пределами дружественной среды школы, для других, зачастую незнакомых людей, которые вовсе не обязательно положительно к нему настроены, юный человек действительно становится (а не просто узнает о том, как стать) социальным деятелем, гражданином, свободным человеком. Именно в опыте самостоятельного общественного действия приобретается то мужество, та готовность к поступку, без которых немыслимо существование гражданина и гражданского общества.

 Очевидно, что для достижения данного уровня результатов особое значение имеет взаимодействие школьника с социальными субъектами за пределами школы, в открытой общественной среде.

 Достижение трех уровней результатов внеурочной деятельности увеличивает вероятность появления эффектов воспитания и социализации детей. У учеников могут быть сформированы коммуникативная, этическая, социальная, гражданская компетентности и социокультурная идентичность в ее страновом, этническом и других аспектах.

 Например, неоправданно предполагать, что для становления гражданской компетентности и идентичности школьника достаточно уроков граждановедения, занятий по изучению прав человека и т.п. Даже самый лучший урок граждановедения может дать школьнику лишь знание и понимание общественной жизни, образцов гражданского поведения (конечно, это немало, но и не все). А вот если школьник приобретет опыт гражданских отношений и поведения в дружественной среде (например, в самоуправлении в классе) и уж тем более в открытой общественной среде (в социальном проекте, в гражданской акции), то вероятность становления его гражданской компетентности и идентичности существенно возрастает.

 При организации внеурочной деятельности младших школьников необходимо учитывать, что, поступив в 1 класс, дети особенно восприимчивы к новому социальному знанию, стремятся понять новую для них школьную реальность. Педагог должен поддержать эту тенденцию, обеспечить используемыми формами внеурочной деятельности достижение ребенком первого уровня результатов. Во 2 и 3 классах, как правило, набирает силу процесс развития детского коллектива, резко активизируется межличностное взаимодействие младших школьников друг с другом, что создает благоприятную ситуацию для достижения во внеурочной деятельности школьников второго уровня результатов. Последовательное восхождение от результатов первого к результатам второго уровня на протяжении трех лет обучения в школе создает у младшего школьника к 4 классу реальную возможность выхода в пространство общественного действия (т.е. достижение третьего уровня результатов). Такой выход для ученика начальной школы должен быть обязательно оформлен как выход в дружественную среду. Свойственные современной социальной ситуации конфликтность и неопределенность должны быть в известной степени ограничены.

 Основными направлениями являются:

· Спортивно-оздоровительная деятельность

· Художественно – эстетическая деятельность

· Научно – познавательная деятельность

· Военно-патриотическая деятельность

· Проектная деятельность

 Внеурочная деятельность в нашей школе будет проводиться исключительно в рамках школы, т.к. на территории населённого пункта нет досуговых центров. Работа была распределена на 3 уровня: занятие в кружке, участие в школьных выставках, интеллектуальных марафонах, олимпиадах. Итоги данной работы: организация выставок, участие в конкурсах, победы в интеллектуальном марафоне, олимпиадах. Учебно-методические и информационные ресурсы включают: печатные и электронные носители научно-методической, учебно-методической, психолого-педагогической информации, программно-методические, инструктивно-методические материалы, цифровые образовательные ресурсы и т.д.

 Таким образом, система формирования и воспроизводства учебно-методических и информационных ресурсов, включает в себя:

 1. Ресурсы обеспечения управленческой деятельности:

– критерии и индикаторы эффективности образовательного процесса на основе планируемых результатов образования;

– примерная образовательная программа ОУ, примерная программа развития универсальных учебных действий, модели итоговой аттестации учащихся;

– модели мониторинговых исследований личностного развития учащихся начальной школы на основе освоения способов деятельности;

– система взаимодействия общеобразовательного учреждения с учреждением местного ФАПа в целях создания учебно-развивающей и здоровьесберегающей среды.

 2. Ресурсы обеспечения образовательной деятельности учителей:

– базисный учебный план, примерные (базисные) учебные программы по предметам учебного плана;

– банк передовых технологий формирования универсальных учебных действий;

– методика оценки эффективности деятельности учителя по формированию универсальных учебных действий и соответствующие педагогические технологии;

– методические рекомендации по внедрению в учебный процесс технологий деятельностного обучения, методические рекомендации по использованию современных методик и технологий управления учебной деятельностью ученика, технологические карты для организации различных видов деятельности ученика;

– пакет диагностических материалов по контрольно-оценочной деятельности;

– персонифицированная база данных, отражающих динамику личностного развития обучающихся;

– каталог цифровых образовательных ресурсов и образовательных ресурсов Интернета для педагогических и управленческих кадров.

 Каковы могут быть формы методической работы по методической и мотивационной подготовке кадров к внедрению новых стандартов? Это методические и психологические семинары, инструктивно-методические совещания, заседания школьных методических объединений, заседания педагогического совета, участие в методических мероприятиях различного уровня, тематические консультации. Большое значение здесь отводится самообразованию педагогов.

 Ключевое значение приобретает готовность (стремление) педагогов к постоянному профессиональному росту. Это призвано обеспечить реализацию стратегической задачи системы непрерывного профессионального педагогического образования – формирование нового поколения педагогов. Встает и целый ряд неотложных тактических задач. В обобщенном виде они заключаются в обеспечении методической готовности работающих учителей и администраторов к деятельности по реализации требований ФГОС. Эту задачу нужно решить в образовательном учреждении, не забывая о мотивационных механизмах профессионального роста педагогических и управленческих кадров.

**Глава 2. Практическая деятельность по управлению психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности**

2.1. Констатация психологической готовности педагогов в организации внеурочной деятельности в образовательном учреждении

 Необходимость обращения к внеурочной деятельности учащихся на ступени начального общего образования

 В ближайшее время педагогу предстоит работать в условиях:

расслоения населения (в том числе детей и молодёжи) по уровням обеспеченности и уровням образованности;

плотно работающих с сознанием ребёнка различных средств массовой информации (телевидение, Интернет, печать, FМ-радио) и видео-аудио-компьютерной индустрии;

резкого снижения уровня чтения, особенно классической художественной литературы;

ограниченности общения со сверстниками;

неучастия современных детей в деятельности детских и подростковых общественных организаций;

разрастания в обществе стилей и форм жизнедеятельности и отдыха, уводящих и отчуждающих от реальности;

экспансии молодёжной субкультуры, ориентирующей молодых людей на удовольствия и потребление;

разреженности систем идей, определяющих общественно коллективные формы жизни и формы самоидентификации личности;

нарастания межнациональных, межконфессиональных, межпоколенных и иного рода межгрупповых напряжений

Поэтому сегодня для образовательного учреждения на первое место выходит вопрос организации внеурочной деятельности. Именно сейчас обучающиеся должны быть вовлечены в исследовательские проекты, творческие занятия, спортивные мероприятия, в ходе которых они научатся изобретать, понимать и осваивать новое, быть открытыми и способными выражать собственные мысли, уметь принимать решения и помогать друг другу, формулировать интересы и осознавать возможности» (проект «Наша новая школа»). Такая возможность предоставляется Федеральным государственным образовательным стандартом нового поколения.

Требования стандарта к организации ВУД школьников

- На внеурочную деятельность отводится 10 часов в неделю (в МОУ «Шерагульская ООШ» в 2011 – 2012 учебном году пока задействовано 6 часов в неделю).

2.2. Разработка процесса управления психологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности

 Организация внеурочной деятельности ФГОС НОО
на первой ступени обучения МОУ «Шерагульская ООШ»

 Внеурочная деятельность обучающихся:

 Деятельностная организацияна основе вариативной составляющей базисного учебного плана, организуемая участниками образовательного процесса, отличная от урочной системы обучения: экскурсии, кружки, секции, круглые столы, КВНы, беседы, школьные научные сообщества, олимпиады, соревнования, поисковые и научные исследования и т.д.; занятия по направлениям внеучебной деятельности обучающихся, позволяющие в полной мере реализовать требования Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

 Внеурочная деятельность школьников– понятие, объединяющее все виды деятельности школьников (кроме учебной), в которых возможно и целесообразно решение задач их воспитания и социализации в обществе.

 Цель внеурочной деятельности МОУ «Шерагульская ООШ»:

создание условий для проявления и развития ребенком своих интересов на основе свободного выбора, постижения духовно-нравственных ценностей и культурных традиций.

 Задачи внеурочной деятельности:

обеспечить благоприятную адаптацию ребенка в школе;

оптимизировать учебную нагрузку обучающихся;

улучшить условия для развития и воспитания ребенка;

учесть возрастные и индивидуальные особенности обучающегося;

отработать механизм, обеспечивающий выбор обучающимися внеурочных занятий в соответствии с их интересами и способностями;

проанализировать научные подходы к организации внеурочной деятельности, определить стратегию её реализации в ОУ;

теоретически обосновать и разработать модель организации внеурочной деятельности обучающихся как части общего уклада школьной жизни.

 Типы организационных моделей внеурочной деятельности:

модель дополнительного образования

модель «Школы полного дня»;

оптимизационная модель

инновационно- образовательная модель.

 Оптимизационная модель-

модель внеурочной деятельности на основе оптимизации всех внутренних ресурсов образовательного учреждения предполагает, что в ее реализации принимают участие все педагогические работники данного учреждения: учителя, классные руководители.

 Функции учителя и классного руководителя:

взаимодействует с педагогическими работниками, а также учебно-вспомогательным персоналом общеобразовательного учреждения;

организует в классе образовательный процесс, оптимальный для развития положительного потенциала личности обучающихся в рамках деятельности общешкольного коллектива;

организует систему отношений через разнообразные формы воспитывающей деятельности коллектива класса, в том числе, через органы самоуправления;

организует социально значимую, творческую деятельность обучающихся.

Внеучебная деятельность обучающихся на этих мероприятиях реализуется в основном в коллективных формах. План внеучебной деятельности по основным направлениям содержит следующие формы работы:

Духовно-нравственное

Ведущие формы деятельности:

Беседы, игры нравственного и духовно-нравственного содержания.

Рукоделие и все виды творческой художественной деятельности детей.

Проведение совместных праздников школы и общественности.

Использование аудиозаписей и технических средств обучения.

Экскурсии

Детская благотворительность.

Тематические вечера эстетической направленности (живопись, музыка, поэзия).

Организация выставок (совместная деятельность детей и родителей).

Социальное

Ведущие формы деятельности:

Тренинги

Ролевые игры

Акции

Социальные проекты

Спортивно-оздоровительное

Ведущие формы деятельности:

Спортивно-массовые и физкультурно-оздоровительные общешкольные

мероприятия: школьные спортивные турниры, соревнования, Дни Здоровья.

Утренняя зарядка, физкультминутки на уроках, организация активных

оздоровительных перемен и прогулок на свежем воздухе

Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических требований.

Оформление уголков по технике безопасности и ПДД, проведение инструктажа с детьми. Тематические беседы, беседы – встречи с фельдшером местного ФАП. Интерактивные игры, спортивные конкурсы в классе, викторины, проекты «Быть здоровым – это модно», пропаганда ЗОЖ.

Поощрение учащихся, демонстрирующих ответственное отношение к занятиям

спортом, демонстрация спортивных достижений учащихся класса,

Агитация и запись учащихся класса в спортивные секции.

Организация походов выходного дня,

Туристические походы.

Организация горячего питания.

Общеинтеллектуальное, общекультурное

Ведущие формы деятельности:

Культпоходы в музеи, библиотеку, выставки;

Концерты, инсценировки, праздники на уровне класса и школы;

Кружки художественного творчества;

Художественные выставки, фестивали искусств, спектакли в классе, школе;

Приглашение артистов театра;

Праздничное оформление школы и классных комнат.

 Ожидаемые результаты.

Увеличение числа детей, охваченных организованным досугом;

воспитание уважительного отношения к своей школе, селу, стране;

воспитание у детей толерантности;

навыков здорового образа жизни;

формирование чувства гражданственности и патриотизма, правовой культуры;

 осознанного отношения к профессиональному самоопределению;

развитие социальной культуры учащихся через систему ученического самоуправления;

реализация основной цели программы – достижение учащимися необходимого для жизни в обществе социального опыта и формирование в них принимаемой обществом системы ценностей.

 Реализация программы воспитания и социализации младших школьников будет способствовать:

– овладению обучающимися в соответствии с возрастными возможностями разными видами деятельности (учебной, трудовой, коммуникативной, двигательной, художественной), умением адаптироваться к окружающей природной и социальной среде, поддерживать и укреплять свое здоровье и физическую культуру;

формированию у обучающихся правильного отношения к окружающему миру, этических и нравственных норм, эстетических чувств, желания участвовать в разнообразной творческой деятельности;

– формированию знаний, умений и способов деятельности, определяющих степень готовности обучающихся к дальнейшему обучению, развитие элементарных навыков самообразования, контроля и самооценки.

 Таким образом, актуальность данной модели обусловливается:

- мировыми и отечественными тенденциями изменения условий формирования личности;

- необходимостью создания системы воспитания, наиболее полно удовлетворяющей интересам государства, общества, учащихся и их родителей;

- спецификой младшего школьного возраста, обеспечивающего эффективное воспитательное воздействие.

Требования стандарта к организации ВУД школьников

Внеурочная деятельность включается в вариативную часть БУПа школы и на нее отводится 6 часов в неделю.

Школа вправе сама определять, под какие виды внеурочной деятельности отдать эти часы.

Часы, отводимые на внеурочную деятельность, используются по желанию обучающихся.

Аудиторных занятий не должно быть более 50%

Все виды внеурочной деятельности должны быть строго ориентированы на воспитательные результаты.

Анкета

для изучения запросов и образовательных потребностей родителей обучающихся на начальной ступени общего образования МОУ «Шерагульская ООШ»

Уважаемый, родитель! Просим Вас ответить на вопросы данной анкеты в связи с тем, что наше образовательное учреждение переходит т на ФГОС (Федеральный государственный образовательный стандарт) нового поколения. Внимательно прочитайте и честно ответьте на вопросы, Ваше мнение важно для регулирования деятельности нашего образовательного учреждения.

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Знаете ли Вы, что важнейшей задачей современного образования является развитие ребенка через внеурочную занятостьг?

а) Да б) Нет в) Затрудняюсь ответить

 2. Получил ли Ваш ребенок предшкольное образование?

а) Да б) Нет

 3. Посещает ли Ваш ребенок учреждения дополнительного образования, кружки, спортивно-оздоровительные учреждения?

а) Да (какие)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

б) Нет

 4. Чем интересуется Ваш ребенок? Постоянны ли его интересы?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Считаете ли Вы, что у Вашего ребенка есть особые таланты, способности?

а)Да(какие)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

б) Нет

в) Затрудняюсь ответить

 6. Оцените важность образовательных услуг в школе. Поставьте в ячейке рядом с каждым высказыванием номер места по важности от 1 (самое важное) до 5 (менее важное).

 Укрепление здоровья и развитие физической культуры детей

  Развитие индивидуальных способностей ребенка в соответствии с возрастными особенностями и государственными образовательными стандартами (развитие образовательных интересов)

 Развитие художественно-эстетических способностей у детей (музыка, рисование\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приобщение к культурным ценностям

 Занятия с нужными специалистами (логопед, психолог, дефектолог...)

 Другое (Что именно?) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 7. Какую дополнительную информацию об организации образовательного процесса Вы хотели бы получить?

 а) от администрации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 б)от учителя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

в) от социального педагога\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Расписание внеурочной деятельности обучающихся 1 класса

 2011 – 2012 учебный год МОУ «Шерагульская ООШ»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Время | Понедельник | Вторник | Среда | Четверг | Пятница | Суббота |
| 11.00– 12.00 | Кружок «Подвижные игры» |  |  |  |  |  |
| 14.00 – 15.00 |  | Кружок«Школа вежливых наук»  | Кружок«Я гражданин России».  |  Кружок «Мир профессий» |  |  |
| 12.30 – 13.20  |  |  |  |  | Кружок«Школа здоровья» |  |
| 15.00 – 16.00  | Кружокнаучный клуб «В царстве слов» |  |  |  |  |  |

Общая карта занятости во внеурочной деятельности

обучающихся 1 класса МОУ «Шерагульская ООШ»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О.обучающихся |  |  Формы организации внеурочной деятельности (по направлениям) |  |
|  Спортивно- оздоровительное  | Духовно-нравственное | Общеинтеллектуальное |  Общекультурное | Социальное | Общий объём |
| Кружок«Подвижные игры»  | Кружок«Школа здоровья» | Физмин.утка, динамические перемены |  | Посещение школьного музея. |  | Кружок | Интеллектуальные марафоны  | Кружок |  |  |   | Коллективноетворческое дело |  |
| 1.Дудникова Ульяна | + | + | + |  | + |  | + |  |  |  |  |  | + |  |
| 2.Михаленко Даша | + | + | + |  | + |  | + |  |  |  |  |  | + |  |
| 3.Пермяков Александр | + | + | + |  | + |  |  |  |  |  |  |  | + |  |

Портфолио обучающегося МОУ «Шерагульская ООШ» (представлено в слайдах к защите).

 Индивидуальная карта занятости во внеурочной деятельностиобучающейся МОУ «Шерагульская ООШ»

Дудниковой Ульяны Викторовны

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Направления внеурочной деятельности |  Форма организации | Организатор внеурочной деятельности. | Объём нагрузки |
| Спортивно-оздоровительное | Спортивные кружки «Подвижные игры»,  | Паршина О.В. | 1ч. |
| «Школа здоровья» | Михеева Т.И. | 1ч. |
| Духовно-нравственное | Кружок «Школа вежливых наук» | Михеева Т.И. | 1ч. |
| Общеинтеллектуальное | Кружок «Мир профессий» | Михеева Т.И. | 1ч. |
| Общекультурное | Научный клуб «В царстве слов» | Михеева Т.И. | 1ч. |
| Социальное | Кружок «Я гражданин России».  | Михеева Т.И. | 1ч. |
|  |  |  |  |
|  Итого |  |  | 6ч. |

Индивидуальная карта занятости во внеурочной деятельности

обучающейся МОУ «Шерагульская ООШ»

 Михаленко Даши Алексеевны.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Направления внеурочной деятельности |  Форма организации | Организатор внеурочной деятельности. | Объём нагрузки |
| Спортивно-оздоровительное | Спортивные кружки «Подвижные игры»,  | Паршина О.В. | 1ч. |
| «Школа здоровья» | Михеева Т.И. | 1ч. |
| Духовно-нравственное | Кружок «Школа вежливых наук» | Михеева Т.И. | 1ч. |
| Общеинтеллектуальное | Кружок «Мир профессий» | Михеева Т.И. | 1ч. |
| Общекультурное | Научный клуб «В царстве слов» | Михеева Т.И. | 1ч. |
| Социальное | Кружок «Я гражданин России».  | Михеева Т.И. | 1ч. |
|  Итого |  |  |  |
|  |  |  | 6ч. |

Индивидуальная карта занятости во внеурочной деятельности

обучающегося МОУ «Шерагульская ООШ»

 Пермякова Александра Николаевича.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Направления внеурочной деятельности |  Форма организации | Организатор внеурочной деятельности. | Объём нагрузки |
| Спортивно-оздоровительное | Спортивные кружки «Подвижные игры»,  |  Паршина О.В. | 1ч. |
| «Школа здоровья» | Михеева Т.И. | 1ч. |
| Духовно-нравственное | Кружок «Школа вежливых наук» | Михеева Т.И. | 1ч. |
| Общеинтеллектуальное | Кружок «Мир профессий» | Михеева Т.И. | 1ч. |
| Общекультурное | Научный клуб «В царстве слов» | Михеева Т.И. | 1ч. |
| Социальное | Кружок «Я гражданин России».  | Михеева Т.И. | 1ч. |
|  Итого: |  |  | 6ч. |

Нормативно-правовая основа модели

1.Закон «Об образовании» Российской Федерации в действующей редакции.

2.Федеральный государственный стандарт начального общего образования (утвержден Приказом Минобрнауки России от 06.10.2009г. №373 с изменениями (Приказ Минобрнауки России от 26.11.2010г. №1241).

3. Концепция духовно-нравственного воспитания российских школьников (проект).

4. Примерная программа воспитания и социализации обучающихся (начальное общее образование).

5.СанПиН 2.4.2.2821-10.

6. Потребности, запросы участников образовательного процесса.

7. Устав Школы.

8.Локальные акты образовательного учреждения.

Образовательные результаты внеурочной деятельности школьников (предполагаемые)

Первый уровень результатов – приобретение школьником социальных знаний (об общественных нормах, об устройстве общества, о социально одобряемых и неодобряемых формах поведения в обществе и т.п.), понимание социальной реальности и повседневной жизни.

Второй уровень результатов – формирование позитивного отношения школьников к базовым ценностям общества (человек, семья, Отечество, природа, мир, знания, труд, культура), ценностного отношения к социальной реальности в целом.

Третий уровень результатов – получение школьниками опыта самостоятельного социального действия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

 Подводя итог, необходимо подчеркнуть, что правильная организацияпсихологической готовностью педагогов к организации внеурочной деятельности вМОУ «Шерагульская ООШ», осознание реальной возможности инновационных идей внутри школы, стимулирует заинтересованность работников в повышении личной компетентности, повышает уровень персонала и тем самым связывает представление людей о перспективах своей будущей карьеры с введением внеурочной деятельности.

 В ходе курсовой работы были решены поставленные задачи:

определена сущность понятия психологической готовности педагогов к организации внеурочной деятельности;

выделены цели, которые преследует школа при организации психологической готовности педагогов к организации внеурочной деятельности;

проанализирована эффективность процесса введения внеурочной деятельности в МОУ «Шерагульская ООШ»;

разработаны меры по совершенствованию психологической готовности педагогов к организации внеурочной деятельности МОУ «Шерагульская ООШ»

 В завершение хочется отметить следующее:

первые результатыотпсихологической готовности педагогов в организации внеурочной деятельности МОУ «Шерагульская ООШ» будут получены по истечении учебного года;

в зависимости от статуса организации, количества центров дополнительного образования внедрение внеурочной деятельности может занять от 1года до 4 лет.

 Процедура формирования психологической готовности педагогов в организации внеурочной деятельности и работа с ними должны быть регламентированы, согласованы с ОНО. Представляется целесообразным иметь в организации Положение о внеурочной деятельности. Таким образом, подход к работе по психологической готовности педагогов к организации внеурочной деятельности позволяет оптимизировать подготовку в дальнейшем развитии компонента ФГОС.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1.Аникеева Н.П. «Учителю о психологическом климате в коллективе» Москва 1983г.
2.Вишняков Н.Ф. «Конфликтология» Минск 2000г.

3.Внутришкольное управление: Вопросы теории и практики / Под ред.Т.И.Шамовой. - М., 1991.

4.Воробьёва, Т. Дорожная карта для директора: как организовать процесс введения ФГОС начального общего образования в школе// Учительская газета.-№6(10295).-10 февраля.-2010.-С.

5.Глазунов Д.А.Психология Развивающие занятия 1 класс, М 2008.

6.Гуленко В. В. Менеджмент слаженной команды./ РИПЭЛ: Новосибирск, 1995.
7.Зверева В.И. Организационно-педагогическая деятельность руководителя школы./ М.: Новая школа, 1997. 320 с.

8.Иванов, Д.А. Компетенции и компетентностный подход в современном образовании/ Д.А. Иванов// Завуч. Управление современной школой: для администрации школ.-2008.-№ 1.-С. 4-

9.Интернет-портал «Сеть Исследовательских Лабораторий “Школа для всех”»

10.Кобзарь Б.С. Управление школой продленного дня. — Киев, 1988.

11.Конаржевский Ю.А. Педагогический анализ учебно-воспитательного процесса и управление школой. — М., 1986.

12.Медведев Д.А.. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» Пр.-271 от 04.02.2010 http://www.kremlin.ru/news/6683

13.Модели основной образовательной программы образовательного учреждения: опыт регионов. Начальная школа/ под ред. Н.И. Роговцевой. – М.:Просвещение, 2011. – 110 с. – (Работаем по новым стандартам). – ISBN 978-5-09-024522-7.

14.Немов Р.С. Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. — 4-е изд. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003.

15.Новикова Т.Г. Проблема школьной отметки. Портфолио ученика // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2009. – №3

16.Новикова Т.Г., Прутченков А.С., Пинская М.А. Философия, структура, методика работы с портфолио учащихся в профильном обучении // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2009. – №5.

 17.Особенности личностного и профессиального развития субъектов образовательного пространства в современных социально-экономических условиях Под ред Л.М.Митиной М.2010.

18.Педагогика. Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.

19.Портнов М.Л. Труд руководителя школы. — М., 1984.

20.Профессиональный стандарт педагогической деятельности. Проект/ Под. Редакцией Я.И.Кузьминова, В.Л. Матросова, В.Д. Шадрикова. – Вестник образования №7, 2007. – с. 17.

21.Психолого-педагогическое обеспечение национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Лод. ред. В.В.Рубцова,М.2010

22.Раченко И.П. НОТ учителя. — М., 1989.

23.Сиденко А.С. Путеводитель по сайту Федерального Государственного Образовательного стандарта второго поколения: основные функции и содержание. // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2010. – №2.

24.Сиденко А.С. Как разработать программу эксперимента?// Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2008. – №1. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие .-М.: Центр педагогического образования, 2009.-448с.

25.Соловьёва Н.И., Будкина Т.Н., Буртаева О.В. Методическая служба – центр научно-методического сопровождения инновационной образовательной деятельности.// Методист.- 2008.-№5. –С.53-58.

26.Стандарты второго поколения. Как проектировать универсальные учебные действия.М,2010.

27.Управление качеством образования: Практико-ориентированная монография и методическое пособие/ Под редакцией М.М. Поташника.- М.: Педагогическое общество России, 2000. -448с.

28.Управление развитием школы: Пособие для руководителей образовательных учреждений. Под ред. М.М. Поташника, B.C. Лазарева./ М., 1995. С.56.

29.Управление современной школой: Пособие для директора школы / Под ред. М.М.Поташника. — М., 1992.

30.Управление школой: теоретические основы и методы. Учебное пособие /Под ред. В.С. Лазарева. – М.: Центр социальных и экономических исследований, 1997. -336с.

31.Формирование образовательного плана общеобразовательного учреждения. Учебно-методическое пособие /Е.Л.Харчевникова,, А.Н.Хлопченкова – Владимир: ГОУ ДПО «ВИПКРО», 2010. – 44 с.

32.Фролов П. Т. Школа молодого директора. — М., 1988.

33.«Фрустрация, конфликт, защита» – Вопросы психологии №6 1991г.

34.Хухлаева О.В. Школьная психологическая служба, М,2008

35.Черданцева Е. В. Адаптивная школа полного дня как фактор развития личности школьника, автореферат /Кемерово: 2004
http://ru.wikipedia.org/wiki

09.05.2012 г. В.В.Бойчук