

Структура проекта. Содержание.

Концептуальная идея проекта.....	3
Актуальность проекта.....	6
Цели, задачи. Объект проекта.....	6
Сущность и основные принципы проекта.....	7
Гипотеза проекта	8
Методы, средства и формы осуществления проекта.....	8
Этапы и сроки осуществления проекта.....	9
Условия реализации проекта.....	9
Система управления проектом.....	10
Риски.....	10
Ожидаемые результаты, система контроля осуществления проекта.....	12
Программа реализации проекта.....	13
Литература	38

I. Концептуальная идея проекта

«Залогом профессионального успеха уже не могут служить полученные один раз в жизни знания. На первый план выходит способность людей ориентироваться в огромном информационном поле, умение самостоятельно находить решения и их успешно реализовывать»

(В.В. Путин)

Обновление содержания образования, широкое использование инновационных педагогических технологий оказывает влияние на изменение содержания педагогической практики. Этим обусловлена объективная необходимость непрерывно повышать квалификацию педагогических работников. Основываясь на мнении Л.Н. Дударевой о том, что повышение квалификации и методическая работа являются рядоположенными, взаимосвязанными элементами, приходим к выводу, что методическая деятельность, осуществляемая в образовательном учреждении, - звено в организации непрерывного дополнительного образования кадров.

Проблема данного исследования заключается в поиске ответа на вопрос: каковы пути и педагогические условия организации эффективной системы непрерывного дополнительного образования кадров в учреждении дополнительного образования?

Цель проекта: разработать модель внутрифирменного обучения педагогических работников учреждения в области социального проектирования в рамках инновационной программы краевой инновационной площадки «Формирование инновационной воспитательной среды через включение обучающихся, их родителей и педагогов в социальное проектирование в условиях дополнительного образования» и предложить методический инструментарий для организации дополнительного образования кадров на внутриорганизационном уровне.

Основная идея освоения новых функций работающими педагогами базируется на положениях концепции оценки отношения человека к труду (Д. МакГрегор). Исследователь описал две модели отношения к труду. Модель «Х» представляет человека безынициативным, избегающим ответственности, требующим тотального контроля и подробнейшей регламентации своей деятельности. В рамках другой модели («Y») человек инициативен, честолюбив, полон идей, охотно принимает на себя ответственность, стремится самореализоваться, более того, материальное вознаграждение отходит на второй план. В рамках данной модели человеку необходимо предоставить максимальную самостоятельность, высвобождающую его созидательную энергию. В этом случае уровень контроля резко снижается; руководящие работники начинают выполнять функции советников,

консультантов, организаторов взаимодействия смежных горизонтальных структур. Современные исследования (Б. Малиновский) дополняют данную концепцию еще одной моделью — «Z», основной характеристикой которой служит корпоративная культура и корпоративное творчество. Опираясь на данную концепцию, предлагаем принципы организации деятельности учреждения дополнительного образования, ориентиром жизнедеятельности которой является профессиональное развитие педагогов дополнительного образования:

- понимание учреждения дополнительного образования как организации, выполняющей функции социализации обучения, становления их творческой личности, учреждения, объединяющего людей общими ценностями;
- ориентация на создание условий для самореализации человека, постоянного обновления профессионально-педагогической деятельности, обусловленного внутренним стремлением педагога и учреждения; к этим условиям относятся: создание системы внутрифирменного обучения; делегирование полномочий; разработка системы поощрений педагогических инициатив.

Педагоги присваивают новые ценности образования и учатся их реализовывать в своей профессионально-педагогической деятельности через новые функции в результате реализации двух стратегий:

- инновационная деятельность по актуальным направлениям развития отечественного образования;
- повышение квалификации на рабочем месте, в частности в творческих педагогических мастерских и на семинарах-практикумах.

Инновационная деятельность педагогов определяется условиями работы учреждения дополнительного образования:

- 1) в новом режиме — учреждение – краевая инновационная площадка;
- 2) в реализации программы развития образовательной организации.

Инновационная деятельность связана с осознанием педагога себя как субъекта образовательной политики, что позволяет ему включиться в определение стратегических направлений изменений образовательного процесса (компетентностный подход, формирование инновационной воспитательной среды через социальное проектирование) и в осуществление системных изменений в профессионально-педагогической деятельности.

Вторая стратегия освоения педагогами новых функций на рабочем месте может быть условно названа «внутрифирменное обучение». Стратегия внутрифирменного обучения может строиться по общей модели рефлексивного круга.

Результаты внутрифирменного обучения педагогов могут представляться на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах по проблематике проектов, на заседаниях экспертного совета при ТМС районном управлении образованием.

В целом изменения в профессионально-педагогической деятельности учителя проявляются в достижении нового качества образования.

Педагоги используют изменения в профессиональной деятельности как ориентиры для горизонтальной и вертикальной карьеры.

Концепция учебы в течение всей жизни способствует реализации идеи повышения квалификации одновременно с продолжением трудовой деятельности.

На сегодняшний день в сети Интернет достаточно много предложений по курсовой подготовке педагогов и профессиональной переподготовке. К сожалению, не все программы курсов повышения квалификации соответствуют запросам слушателей. Зачастую качество такого обучения сводится к формальному получению удостоверений. Внутрифирменное обучение является тем механизмом, который позволяет повышать квалификацию педагогов непосредственно на рабочем месте: в учреждении, на учебных занятиях при применении непосредственно тех приемов, которые предлагаются на семинарах или педагогических мастерских. Обучение непосредственно в образовательном учреждении ориентировано на задачи учреждения, интересы и затруднения конкретных педагогов, способствует созданию профессиональных контактов, особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию педагогов дополнительного образования.

Достоинством внутрифирменного обучения является наличие единого научно-методического пространства для ПДО разных направленностей, обеспечивающего решение приоритетных направлений модернизации системы дополнительного образования на уровне отдельного учреждения.

Обязательным условием повышения квалификации учителя на рабочем месте является взаимодействие с коллегами, сотрудничество при выполнении совместных проектов обмен опытом. При этом изменяется не столько вид деятельности педагога, сколько способ ее организации.

Преимуществами внутрифирменного обучения перед традиционными формами повышения квалификации являются следующие приоритеты:

- возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
- постоянный характер обучения, т. е. повышение квалификации на рабочем месте осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры педагога;
- возможность организации командной работы педагогических работников учреждения дополнительного образования;
- возможность распространения ценного опыта отдельных педагогов учреждения по приоритетным направлениям развития системы дополнительного образования;
- постоянное повышение квалификации всего коллектива организации, а не только отдельных педагогов;

- оказание непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным педагогам по решению конкретной проблемы;

Успех реализации идей изменения процесса обучения в соответствии с идеями модернизации дополнительного образования определяется тем, насколько готов к принятию инноваций педагог. Поэтому внутрифирменное обучение можно рассматривать как возможность обеспечения непрерывной подготовки учителя, объединяющей теоретическое и практическое обучение.

II. Актуальность проекта

В системе дополнительного образования в нашей стране в последнее десятилетие отмечаются существенные изменения, влияющие на характер труда педагога дополнительного образования. Широкое использование инновационных педагогических технологий оказывает влияние на изменение содержания педагогической практики. Этим обусловлена объективная необходимость постоянного непрерывного повышения квалификации педагогов.

Самым ценным ресурсом любой организации являются ее люди, так как именно они способствуют её развитию.

Развитие персонала, его профессиональных и личностных качеств - ключ к развитию и позитивным переменам в образовательной организации, одно из важнейших условий конкурентоспособности в современном мире и повышения имиджа организации дополнительного образования. Внутрифирменное обучение представляет собой самостоятельную ценность и для работника, и для образовательной организации в целом.

Проблемы внутрифирменного обучения педагогов в настоящее время приобретают особое значение, обусловленное осознанием роли данного фактора в обеспечении качественного образования.

В то же время, анализ подобного опыта говорит об отсутствии системного подхода к разработке и реализации программ внутрифирменного обучения, включающего в себя постановку обоснованных целей, выбор адекватных методов обучения, детальный анализ качества процесса обучения и результативности программ обучения и т.д.

Все это обуславливает актуальность выбранной темы исследования и определяет цель, задачи, объект и предмет проекта.

III. Цель, задачи. Объект и предмет проекта.

Объект - организация внутрифирменного обучения.

Предмет исследования - методы и формы организации внутрифирменного обучения педагогического коллектива.

Цель проекта - разработать модель внутрифирменного образования педагогического коллектива учреждения дополнительного образования в рамках реализации инновационной программы краевой инновационной

площадки «Формирование инновационной образовательной среды учреждения дополнительного образования через включение обучающихся их родителей и педагогов в социальное проектирование», апробировать на практике и предложить методический инструментарий для организации дополнительного образования кадров на внутриорганизационном уровне.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

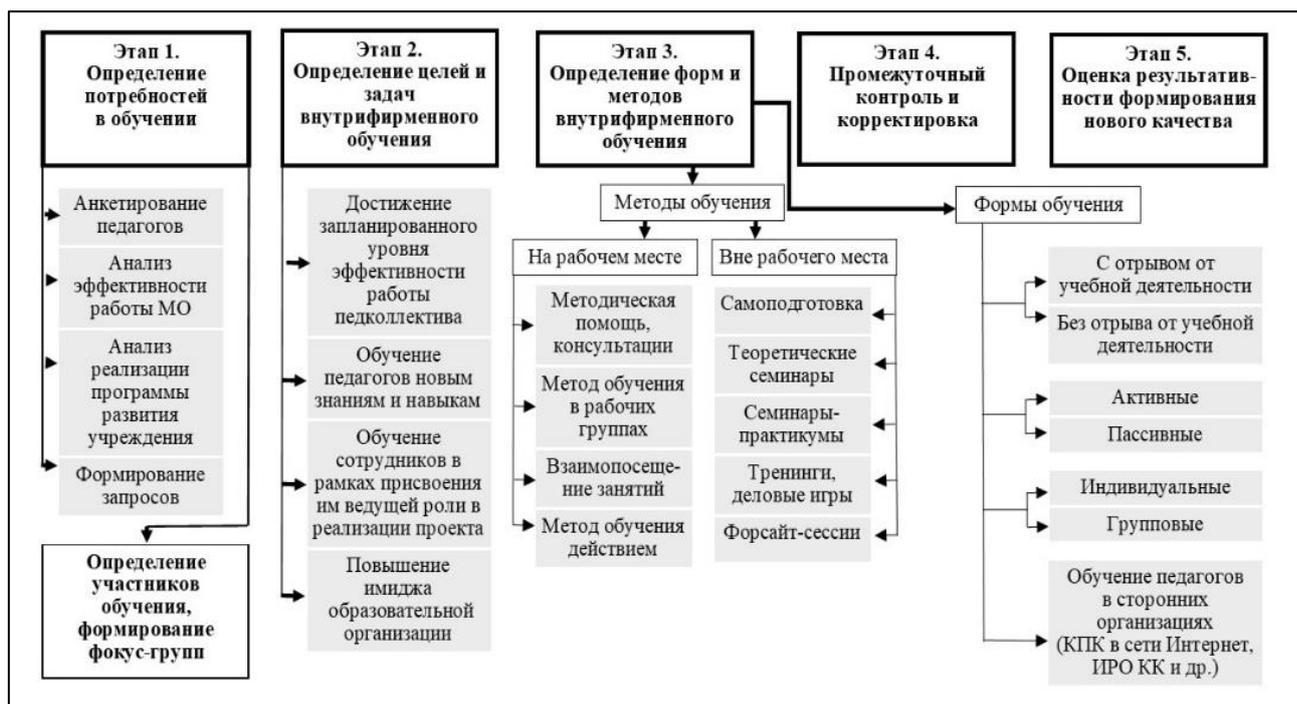
- изучить сущность и принципы организации системы внутрифирменного обучения педагогов;
- рассмотреть подходы, методы и программы внутрифирменного обучения педагогов;
- проанализировать отечественный и зарубежный опыт организации внутрифирменного обучения;
- разработать рекомендации по организации внутрифирменного обучения
- сущность и принципы организации системы внутрифирменного обучения персонала.

IV. Сущность и основные принципы проекта.

Внутрифирменное обучение педагогов - процесс постоянного совершенствования знаний и компетентности, навыков и умений работников, их созидательной деятельности.

Модель процесса организации и осуществления внутрифирменной подготовки педагогов учреждения дополнительного образования нацелена на решение специфичных для образовательной организации вопросов и проблем через повышение образовательного и профессионального уровня кадров (Рисунок 1).

Рисунок 1



В обучении могут принимать участие как педагоги самого учреждения-организатора внутрифирменного обучения, так и педагоги других ОДО, а также могут быть приглашены учителя общеобразовательных школ, педагоги-организаторы и заместители директоров по воспитательной работе, так как предложенная тема актуальна в рамках ФГОС (внеурочная деятельность).

Принципы осуществления проекта:

- принцип инновационности
- принцип целенаправленности
- принцип системности
- принцип технологичности
- принцип оптимальности
- принцип ресурсной обеспеченности.

V. Гипотеза проекта

Разработка модели внутрифирменного обучения кадров в образовательном учреждении будет способствовать тому, что работа с педагогами в системе их подготовки будет служить не только появлению, созданию и формированию внутренних мотивов к творчеству, но станет основой для решения задач учреждения дополнительного образования.

Для этого используется

1) Индивидуальное методическое сопровождение педагогов дополнительного образования, осуществляемое в следующих формах:

- создание и помощь в реализации плана индивидуальной методической работы;
- разработка и реализация программы внутрифирменного обучения педагогов дополнительного образования согласно программе краевой инновационной площадки и программе развития учреждения, которая формируется под воздействием следующих факторов:
 - предложение администрации в соответствии с запросами ОУ
 - предложение МО в соответствии с профессиональным мастерством педагога.

VI. Методы, средства и формы осуществления проекта

Формы организации методической работы:

- работа педколлектива над единой методической темой
- методические кабинеты
- мастер — классы
- деловые игры: ролевого и неролевого характера, рефлексивно — ролевые игры
- педагогические советы

- творческие отчёты учителей
- методические советы
- открытые занятия или внеурочные мероприятия
- рецензирование проектных и методических материалов
- обучение на курсах повышения квалификации, профессиональная переподготовка
- теоретические семинары, семинары-практикумы по заявленной программой теме.

VII. Этапы и сроки осуществления проекта

Этап	Сроки	Результат
Организационно - ориентировочный	2021-2022	Разработка и введение в деятельность учреждения дополнительного образования программы внутрифирменного обучения педагогического коллектива
Технологично - деятельностный	2022-2023	Отработка методов, приёмов, критериев, управленческих подходов в реализации программы внутрифирменного обучения.
Рефлексивно - оценочный	2023-2024	Анализ реализации целей, задач и результатов Программы. Определение перспектив дальнейшего развития ОО, соответствующих критериям оценки качества образования, методологии обновления содержания, целей и структуры образования.

VIII. Условия реализации проекта

Для осуществления проекта необходимы следующие условия:

- Кадровые
- Научно – методические
- Нормативно – правовые
- Мотивационные
- Административные
- Информационные
- Временные

IX. Система управления проектом

Определение необходимых изменений в организацию методической службы:

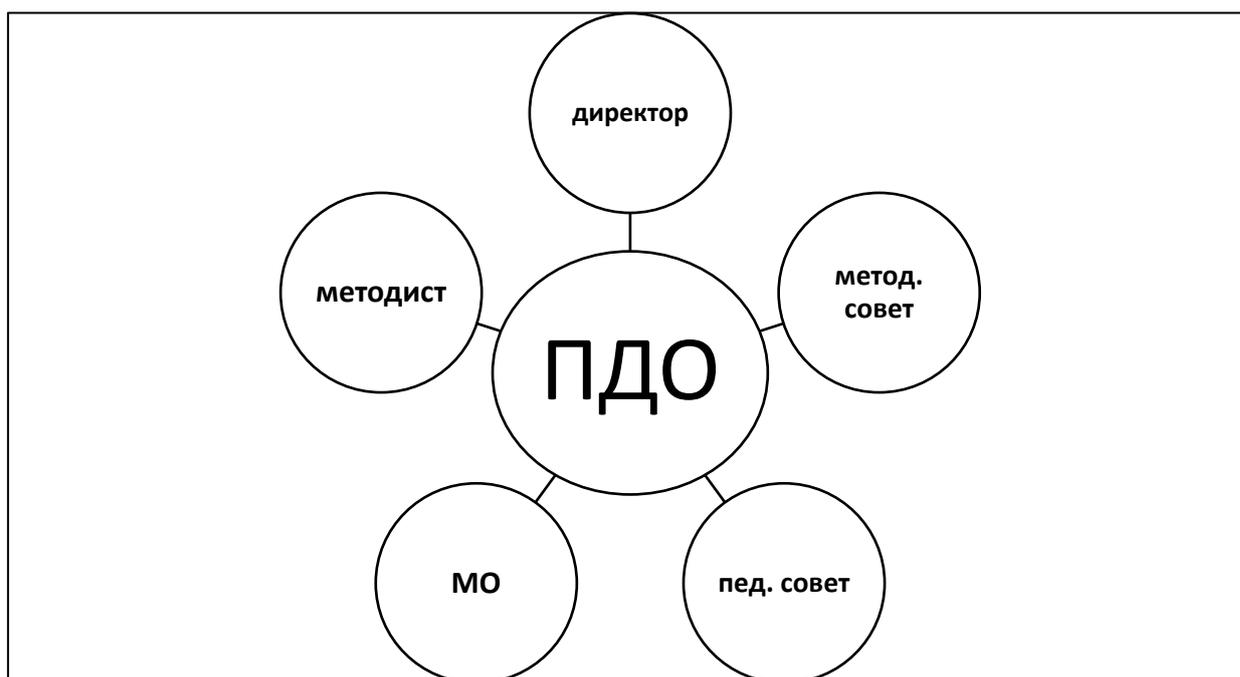
- Цели и задачи
- Содержание
- Формы
- Оценка результативности

Модернизация структуры методической службы

ОДО использует модельную структуру методического сопровождения реализуемого проекта, преимуществами которой являются:

- отсутствие явных иерархических связей власти и подчинения;
- доминирование координационных связей между всеми субъектами;
- главным субъектом выступает сам педагог

Рисунок 2



X. Риски проекта

Так как одной из целей образовательного учреждения является повышение уровня конкурентоспособности, то есть занятие лидирующей позиции в образовательном пространстве района, необходимо проанализировать сильные, слабые стороны учреждения дополнительного образования, возможности и угрозы по средству SWOT — анализа. По результатам SWOT — анализа можно оценить, обладает ли ОУ внутренними

силами и ресурсами, чтобы реализовать возможность совершенствования организации внутрифирменного обучения и противостоять угрозам, и какие внутренние недостатки требуют скорейшего устранения. SWOT — анализ ОУ приведен в таблице 2.

Таблица 2

	Внутренние факторы	Внешние факторы
Сильные стороны	Поддержание и распространение среди педагогов основных ценностей и приоритетов развития учреждения	Присвоение учреждению статуса краевой инновационной площадки
		Разрешение проблем в связи с новым направлением деятельности учреждения
Слабые стороны	Сопротивление отдельных педагогов процессу организационных изменений	
	Профессиональное выгорание (недостаток у педагогов знаний и навыков, необходимых в новых условиях; старая система ценностей и приоритетов, определяющая поведение работников; страх перед новым, неуверенность в собственных силах; непонимание целей и путей осуществления изменений; недостаточная заинтересованность в изменениях)	Отсутствия резерва молодых специалистов

	Отсутствие целенаправленного планирования деятельности учреждения по повышению имиджа учреждения	Отток обучающихся в ОО на обучение по программам внеурочной деятельности ФГОС
	Четкая структура и программа курса. Разработан УМК программы внутрифирменного обучения.	

XI. Ожидаемые результаты, система контроля

Реализация программы внутрифирменного обучения ориентирована на следующие результаты:

- рост образовательных результатов (педагоги обеспечивают более высокую эффективность работы);
- раскрытие потенциала работников;
- сплочение и улучшение психологического климата коллектива;
- рост мотивации;
- формирование желательных образцов поведения и соответствующей организационной культуры, способствующей успешному достижению организационных целей.

Обучение призвано подготовить педагогический коллектив к правильному решению более широкого круга задач и обеспечить высокий уровень эффективности в работе, повысить трудовой потенциал педагогов.

Обучение призвано передавать работникам также информацию о текущем состоянии дел в ОО и способствовать развитию у них понимания перспектив развития организации и основных направлений ее стратегии.

Система контроля эффективности обучения педагогического коллектива включает в себя:

- входной контроль;
- заключительный контроль (может иметь формальную и неформальную форму);
- контроль за использованием приобретенных знаний и навыков в процессе работы.

ХII. Программа реализации проекта

«Программа внутрифирменного обучения педагогических работников социальному проектированию в условиях учреждения дополнительного образования»

Актуальность и практическая значимость программы

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детско-юношеский центр города Ейска муниципального образования Ейский район в период с 2018 по 2021 учебный год являлось муниципальной инновационной площадкой и реализовывало инновационную программу «Инновационные формы работы с родителями в условиях учреждения дополнительного образования». С января 2022 года институтом развития образования Краснодарского края по результатам конкурсного отбора учреждению присвоен статус краевой инновационной площадки. Работа в учреждении ведется по инновационной программе «Формирование инновационной воспитательной среды учреждения дополнительного образования через включение обучающихся, их родителей и педагогов в социальное проектирование». В связи с этим, возникла необходимость внутрифирменного (корпоративного) обучения педагогов к работе по данному направлению. Несмотря на то, что в школе работают опытные педагоги, существует ряд рисков, определенных SWOT-анализом, которые могут препятствовать качественной реализации инновационного проекта. Учреждение на данный момент находится в режиме развития, поэтому необходим опережающий личностный рост и профессиональное развитие педагогов в области программы, заданной инновационным проектом.

Вопрос социального проектирования достаточно полно освещён в различных литературных источниках. Начало научно обоснованному применению проектной деятельности в социальной практике было положено в 20-е годы XX века. Начиная с 2001 года наблюдается рост интереса к социальному проектированию, растёт число статей, посвящённых этой проблематике, социальное прогнозирование и проектирование включается в систему высшего образования, выпускаются учебники и учебные пособия. Опыт классификации наработанных в социологической науке подходов к определению сущности социального проектирования представлен в трудах Ж.Т. Тощенко, В.Л. Глазычева, Н.И. Ланина, Т.М. Дридзе, В.А. Лукова и других ученых, работающих в сфере социологии. Для системы дополнительного образования детей тема социального проектирования остаётся достаточно актуальной и сегодня.

Развитие социальной активности детей остается одной из важнейших задач современного образовательного процесса. Главная цель формирования

социальной активности обучающихся связана с формированием гражданина, личности, способной жить в демократическом обществе и быть максимально полезным этому обществу. Перед педагогами стоит проблема поиска форм и методов работы, которые могли бы стать одними из эффективных способов формирования и развития социальной активности детей. В связи с тем, что одним из приоритетных направлений деятельности детско-юношеского центра является формирование единого открытого образовательного пространства, а это возможно посредством вовлечения в социально-значимую проектную деятельность всех участников образовательного процесса. Научить детей увидеть актуальные социально значимые проблемы, включиться в практическую деятельность по их решению, сформировать социальные компетентности, развить специфические умения и навыки поможет социальное проектирование. Умение обозначить проблему, спроектировать и спрогнозировать способы её решения, дает ребенку возможность для самовыражения (проявления способностей, лучших качеств, самопрезентации); самоутверждения (возможности поверить в свои силы, ситуация успеха); самоопределения и самореализации (проигрывание различных ролей, определение собственных приоритетов). Прежде чем включаться в социальное проектирование, педагогам необходимо самим постичь все нюансы разработки социальных проектов от замысла до реализации. Именно этот аспект и указывает на актуальность предлагаемой программы.

Внутрифирменное обучение в образовательном учреждении – это система непрерывного обучения педагогов непосредственно на рабочем месте, которое ориентировано на задачи учреждения дополнительного образования, соответствует концепции программы развития и идее инновационной программы, направлено на интересы и затруднения конкретных педагогов, способствует созданию профессиональных контактов, особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию педагогов. Мы рассматриваем программу внутрифирменного повышения квалификации педагогов учреждения дополнительного образования как систему поддержки субъектов инновационного процесса.

Предлагаемая «Программа внутрифирменного обучения социальному проектированию» ориентирована на решение актуальных профессиональных задач и отражает современные научные, научно-практические и научно-методические достижения в области социального проектирования, социализации обучающихся и педагогики.

Цель внутрифирменного обучения в нашей организации: повышение профессиональной, исследовательской компетентности педагогов дополнительного образования в условиях работы ОУ в качестве инновационной площадки регионального уровня.

Задачи:

- познакомить педагогов с основными теоретическими аспектами понятия социальный проект;

- создать условия для овладения педагогами ОУ приемами и способами разработки и реализации социальных проектов;
- провести оценку возможностей коллектива, мониторинг профессионального роста педагогов с опорой на результат деятельности.

Категория слушателей: педагогический коллектив учреждения; руководители методических объединений. Возможно привлечение к обучению на базе учреждения и участия в лекториях и семинарах в рамках программы учителей общеобразовательных школ, педагогов-организаторов, заместителей директоров по воспитательной работе.

Практическая значимость данной программы заключается в следующем:

- обучение по данной программе позволит в достаточно короткий срок познакомить педагогов школ с понятием социальное проектирование, существующими методиками разработки социальных проектов;
- содержание образовательной программы носит практико-ориентированный характер, что позволит педагогам через сочетание теоретических и практических занятий качественно ее освоить.

Описание структуры программы.

Внутрифирменное обучение по предложенной программе рассчитано на 4 месяца (октябрь – январь, всего 12 часов очного обучения) и представляет собой интеграцию самостоятельного изучения теоретического материала, предложенного в данной программе, а также просмотр видеороликов и видеосюжетов, отобранных авторами-составителями данной программы.

Программа внутрифирменного обучения педагогов представляет собой интенсивный курс, состоящий из трех разделов:

1. Теория. Теоретические семинары (4 часа).
2. Самостоятельное изучение предлагаемой литературы по теме «Социальное проектирование в образовательной организации».
3. Занятия-практикумы: кейс-технологии, семинары-практикумы, форсайт-сессия (8 часов).

На первом этапе данная программа внутрифирменного обучения призвана дать педагогам необходимые и достаточные знания в области социального проектирования, истории вопроса, теоретические аспекты разработки и реализации проектов.

Второй этап реализации программы предполагает обучение педагогов конкретным педагогическим технологиям работы по замыслу, планированию, разработке и реализации проектов, типологии социальных проектов, их видов и разновидностей, способам включения детей и их родителей в проектирование и реализацию.

Работа коллектива направлена на создание пространства для совместной деятельности детей и взрослых, сотворчества, познания себя и других.

Планируемые результаты обучения

Педагог, освоивший программу внутрифирменного обучения будет *знать*:

- теоретические аспекты социального проектирования, историю вопроса;
- актуальные проблемы социально-проектной деятельности и возможности повышения ее эффективности;
- теоретико-методологические основы социального проектирования применительно к социальной сфере;

Уметь:

- анализировать и понимать причины успеха/неуспеха в реализации проектов;
- разрабатывать план реализации и продвижения социальных проектов.

Организационно-педагогические условия организации обучения педагогов по данной программе

Занятия проводятся в учебной аудитории, рассчитанной на нормативное количество слушателей, оснащенной компьютером (для преподавателя) и мультимедийным проектором, меловой доской, наборами фломастеров-маркеров, в аудитории с выходом в сеть Интернет. Формами обучения педагогов в ОУ являются: лекции, научно-практические семинары; конференции; коллективный просмотр педагогического процесса («открытые уроки» и «мастер-классы»); тематические педсоветы; тренинги, лекции; семинары; деловые игры; моделирование профессиональной деятельности; самообразование.

Формой итогового контроля является разработка и представление паспорта проекта социальной или социально-культурной направленности с включением в проектирование или реализацию обучающихся и их родителей.

Учебный план

№	Раздел	Кол-во часов	Формы контроля
1.	Теоретические аспекты социального проектирования	4	Доклад на теоретическом семинаре
2.	Самостоятельное изучение предлагаемой литературы по теме «Социальное проектирование в образовательной организации»		

3.	Практикум «Мастерская социального проектирования»	8	Презентация паспорта социально-ориентированного проекта с включением в проектирование или реализацию детей и родителей
	Всего	12	

Содержание учебного плана

Раздел 1. Теоретические аспекты социального проектирования (4 часа).

Тема 1. «Социальный проект и социальное проектирование как специфический вид деятельности»

Содержание.

Социальное проектирование прошло долгий путь становления от утопий к реальным социальным проектам. Проектирование - одна из форм опережающего отражения действительности, создание прообраза (прототипа) предполагаемого явления или процесса посредством специальных методов. Проектирование характеризуется двумя моментами: идеальным характером действия и его нацеленностью на появление (образование) в чего-либо в будущем. Именно эти две характеристики отличают проектирование от других типов социальных технологий, например, от утопии, и исследования.

Известные современные социологи России все чаще поднимают вопрос о социальных проектах. В широком смысле социальный проект - это модель самой человеческой деятельности, направленная на изменение социальной ситуации. По В.И. Курбатову, потребность в социальных проектах возникает при совпадении трех условий:

- наличие сложной социальной проблемы;
- необходимость предварительного моделирования способов ее решения;
- наличие в распоряжении частичных ресурсов (средств) для решения социальной проблемы.

Социальный проект – это цель проектной деятельности как вида социального творчества. Основной конечной стратегической целью социального проекта является создание оптимальной общности организованных коллективных отношений с опытом объективных условий и жизнедеятельности различных социальных групп

Тема 2 «Формы проектирования»

Содержание.

Концепция. Программа. Проект. Принципиальное сходство и отличие. Классификация и типология социальных проектов.

По первому критерию классификации (география и охват сферы деятельности) различают международные, российские, межрегиональные и региональные проекты. По типу управляющей структуры: внешне управляемый, внутренне управляемый. В зависимости от целей проекта: благотворительные, просветительские, информационные, правозащитные, физкультурно-оздоровительные, образовательные, культурно-досуговые и другие. В зависимости от источника финансирования: государственные проекты, проекты некоммерческих организаций. В зависимости от различия категории благополучателей: отдельные лица, социальные группы и общности, организации и объединения. В зависимости от продолжительности проекта и масштабов деятельности: макропроект (3-5 лет), микропроект (3 месяца - 1,5 года).

Классификация и типология социальных проектов -- явление многофакторное и поликритериальное. Оно может охватывать различные социальные процессы: электоральные, миграционные, образовательные и социокультурные. Социальные проекты имеют разнообразную типологию по особенностям финансирования, масштабам, срокам реализации, степени сложности, характеру проектируемых изменений, направлениям деятельности.

Тема 3 «Алгоритм текста социального проекта»

Содержание.

Социальный проект является конструирующим фактором государственной (региональной) политики, его органические элементы включают в себя проблемы социального предвидения, прогнозирования, планирования, выдвижения гипотез, обоснования, путей действий, моделирования, выводов, рекомендаций, способов внедрения. Социальный проект диктует потребность в групповой принадлежности и имеет самоценное значение, он моделирует социальные явления, вырабатывает дискуссионные навыки проектантов.

Для любого проекта существует обязательный алгоритм текста. Алгоритм текста проекта обязательно включает в себя следующие разделы: Аннотация; Описание организации (ведомства); Анализ ситуации и постановка проблемы; Цели и задачи проекта; Стратегии и механизм реализации проекта; Оценка результативности проекта; План реализации проекта; Бюджет; Дальнейшее развитие проекта, перспективы его финансовой стабильности.

Тема 4 «Принципы социального проектирования»

Содержание

Принципы социального проектирования: принцип опережающей оценки, принцип реалистичности и реализуемости решения, принцип «критического» порога модификации, принцип экологической и социально-культурной целесообразности модификации, принцип ограниченности, принцип целостности проекта, принцип последовательности и связности, принцип объективности и обоснованности, принцип компетентности, принцип жизнеспособности.

Раздел 2. Самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Просмотр и анализ видеолекций.

Рекомендуемая литература:

1) Артюкевич Е. В. Материалы экспериментальной площадки «Культура и этнография России» / Е. В. Артюкевич, Н. В. Мороз // Бюл. программно-метод. материалов для учреждений доп. образования детей. – 2006. – № 3. – С. 14–15.

2) Буйлова Л. Социальное проектирование в дополнительном образовании детей / Л. Буйлова // Соц. педагогика. – 2006. – № 4. – С. 35–46.

3) Программа «Импульс» – программа обучения социальному проектированию в летнем лагере.

4) Королёва О. Е. Развитие социального проектирования в клубах по месту жительства как средство формирования у подростков и молодёжи активной гражданской позиции / О. Е. Королёва // Бюл. программно-метод. материалов для учреждений доп. образования детей. – 2007. – № 4. – С. 29–31.

5) Мирошкина М. Учимся создавать социально значимые проекты / М. Мирошкина, Е. Варанкина // Нар. образование. – 2006. – № 3. – С. 141–144 ; Воспитат. работа в шк. – 2006. – № 2. – С. 95–99.

6) Таран Ю. Конкурс вариативных программ: идеи и их реализация / Ю. Таран // Нар. образование. – 2006. – № 3. – С. 82–85.

7) Широкова О. П. Социально-образовательный проект «Профи-резерв»: (организация допрофессиональной подготовки подростков в областном Дворце творчества детей и молодёжи им. В. П. Поляничко) / О. П. Широкова // Бюл. программно-метод. материалов для учреждений доп. образования детей. – 2006. – № 4. – С. 30–31.

Видеоматериалы для самостоятельного просмотра:

1) Социальное проектирование: от идеи до проекта.
<https://www.youtube.com/watch?v=wFUUEUraxIQ>

2) Видеолекции по социальному проектированию.
<https://yandex.ru/video/preview/?filmId=3269040982974892625&from>

3) Видеолекция «Что такое социальный проект и чем он отличается от бизнес-проекта?»

<https://yandex.ru/video/preview/?filmId=3389146631983417714&from>

Раздел 3 «Практикум «Мастерская социального проектирования» (1 час)

*Тема 1. Семинар-практикум «Мастерская социального проектирования»
(1 час)*

Содержание

Семинар-практикум нацелен на практическое прорабатывание приобретенных теоретических знаний. Определение социальной проблемы и её описание. Социальная проблема. Критерии отбора социальных проблем. Схема формулирования социальной проблемы.

Тема 2 «Варианты организации проектной деятельности» (1 час)

Содержание.

Практическое прорабатывание теоретических вопросов. Структурирование проектной деятельности через ответы на вопросы. Определение целей, задач, контекста и целевой группы участников В какой среде предполагается реализовать проект? Какие изменения повлечет реализация проекта? Для чего нужен этот проект? Каков ожидаемый результат? На кого рассчитан проект?

Содержание проекта. Каковы тема и содержание проекта? Какие действия предполагает реализация проекта? Что необходимо для того, чтобы проект начал работать?

Где и когда. Где планируется реализовать проект? Как долго он будет длиться? Каковы сроки начала и окончания?

Практические вопросы. Какое оборудование для реализации проекта? Какие практические вопросы необходимо решить?

Финансирование. Какова общая сумма расходов (включая планирование, реализацию, оценку)? Каковы источники финансирования?

Партнеры. Кто выступает в роли партнеров? Какова их роль? Каковы условия сотрудничества?

Средства реализации. Может ли проект рассчитывать на финансовую помощь? Можно ли использовать имеющиеся возможности (условия)?

Коммуникация. Внутренняя коммуникация: каким образом распространяется информация среди команды проекта? Внешняя коммуникация: нуждается ли проект в поддержке со стороны СМИ (почему, как, в какой степени)?

Оценка и последствия. Как и когда нужно оценивать проект? Какие аспекты, почему, какие последствия планируются?

Упражнения «Умение увидеть», «Четыре возраста», «Логотип»,

Тема 3 «Семинар-практикум «Типология социальных проектов: от идеи к реализации» (2 часа)

Содержание

Семинар-практикум направлен на практическую проработку знаний педагогов в области типологии проектов. В ходе работы применяется метод кейсов, деловой игры, работа в фокус-группах.

Упражнение «Управление временем»

Тема 4 «Деловая игра по кейсам «Социальное проектирование» (1 час)

Содержание

Решение проблемных ситуаций при помощи кейс-метода.

Кейс № 1 Подготовить план действий по созданию социально-значимого проекта детской организации. Причем в каждом случае команда должна предложить не теоретические выкладки, а конкретные меры, которые необходимо предпринять для решения той или иной проблемы. (Оценивается работа кандидата в команде).

Кейс № 2 Подготовить план действий по созданию рекламы своего социально – значимого проекта. Причем в каждом случае кандидат должен предложить не теоретические выкладки, а конкретные меры, которые необходимо предпринять для решения той или иной проблемы. (Оценивается отдельно кандидат).

Кейс № 3 Перед вами стоит задача найти главного бухгалтера на свой социально – значимый проект. Опишите последовательность ваших действий по поиску такого специалиста. (Оценивается отдельно кандидат)

Кейс № 4 "У вас запланировано на вечер важное мероприятие, однако за 15 минут до мероприятия руководитель проекта обращается к вам с просьбой собрать команду для выполнения срочного задания. Ваши действия?" (Оценивается отдельно кандидат).

Тема 5 «Ресурсы проекта. Реклама и гласность» (1 час)

Содержание

Практикум. Разбор кейсов. Оценка внешней и внутренней среды, влияющей на процесс реализации проекта.

Ресурсы. Фандрайзинг.

Возможные источники привлечения ресурсов: частные лица; фонды; государственные органы, коммерческие организации. Все эти источники

могут выступать в качестве: финансового спонсора; спонсора на условиях бартера; инвестора; мецената.

Тема 6 «Презентация проекта. Портфолио» (2 часа)

Содержание

Представление разработанных за время обучения проектов. Обсуждение, анализ. Работа над ошибками.

Деловая игра «Проект мечты. Завершение»

Календарный план реализации программы

№	Раздел/Тема	Количество часов	Сроки
Раздел 1 Теоретические аспекты социального проектирования			
1	«Социальный проект и социальное проектирование как специфический вид деятельности»	1	13.10.21
2	«Формы проектирования»	1	20.10.21
3	Алгоритм текста социального проекта»	1	27.10.21
4	«Принципы социального проектирования»	4	10.11.21
Раздел 2 Самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Просмотр и анализ видеолекций.			
Раздел 3 «Практикум «Мастерская социального проектирования»			
1	Семинар-практикум «Мастерская социального проектирования»	1	1.12.21
2	«Варианты организации проектной деятельности»	1	8.12.21
3	«Семинар-практикум «Типология социальных проектов: от идеи к реализации»	2	22.12.21
4	«Деловая игра по кейсам «Социальное проектирование»	1	12.01.22

5	«Ресурсы проекта. Реклама и гласность»	1	19.01.22
6	«Презентация проекта. Портфолио»	2	26.01.22

Методическое сопровождение программы

1. «Деловая игра по кейсам «Социальное проектирование»

Цель: подтолкнуть организаторов детского движения о значимости детской общественной организации в жизни своего региона (села, района, города).

Задача: научить организаторов детского движения создавать имидж своей детской общественной организации.

Сейчас всем ясно, что рыночные отношения поставили общественные организации в такое положение, что они сами должны искать возможности для ведения своей деятельности.

Мы с удивлением узнаем, что все покупается и продается. В том числе и наши мысли, наши идеи.

Сегодня ваша задача показать на кейсах как вы умеете решить ту или иную проблемную ситуацию.

Так, что же такое кейс – метод. Кейс-метод (Case-study) - метод анализа ситуаций. Суть его в том, что вам предлагают проанализировать реальную жизненную ситуацию, описание которой отражает какую-либо практическую проблему. А вы должны решить проблему с учетом конкретных условий и при наличии фактической информации.

Тема нашей деловой игры по кейсам «Социальное проектирование». Как мы знаем, что социальное проектирование всегда основывается на социальном маркетинге.

А социальный маркетинг, это разработка в интересах всего общества программ, в которых сочетаются необходимые исследования, реклама, продвижение, приобретение репутации – для удовлетворения интересов больших групп людей, совокупности которых и составляют общество. Социальный маркетинг занимается решением трех вопросов: убеждение (например, что курение опасно), социальная практика (побудить бросить курить), и социальный продукт (улучшение здоровья нации).

Критерии оценки работы по кейсам:

Последовательность, креативность, способность убеждения

Кейс — это дополнительный метод оценки, штрих к общему портрету кандидата. А портрет, как известно, может являться шедевром, даже не будучи законченным".

2. Практические занятия. Решение кейсов.

Деление аудитории на 4 группы по цветовой гамме.

Кейс № 1 Подготовить план действий по созданию социально-значимого проекта детской организации. Причем в каждом случае команда должна предложить не теоретические выкладки, а конкретные меры, которые необходимо предпринять для решения той или иной проблемы. (Оценивается работа кандидата в команде).

Кейс № 2 Подготовить план действий по созданию рекламы своего социально – значимого проекта. Причем в каждом случае кандидат должен предложить не теоретические выкладки, а конкретные меры, которые необходимо предпринять для решения той или иной проблемы. (Оценивается отдельно кандидат).

Кейс № 3 Перед вами стоит задача найти главного бухгалтера на свой социально – значимый проект. Опишите последовательность ваших действий по поиску такого специалиста. (Оценивается отдельно кандидат)

Кейс № 4 "У вас запланировано на вечер важное мероприятие, однако за 15 минут до мероприятия руководитель проекта обращается к вам с просьбой собрать команду для выполнения срочного задания. Ваши действия?" (Оценивается отдельно кандидат).

3. Игры

Упражнение 1 «Умение видеть»

Леонардо да Винчи полагал, что для получения информации о форме проблемы сначала следует узнать, как реструктурировать ее, так чтобы видеть ее различными способами. Он считал, что при первом взгляде на проблему он склонен рассматривать ее обычным способом. Он рассматривал проблему с одной точки зрения, переходил к другой точке зрения и от нее к следующей. С каждым переходом его понимание углублялось, и он начинал видеть сущность проблемы. Леонардо да Винчи называл эту стратегию мышления - умение видеть. Цель – обнаружить новую точку зрения.

1. Запишите задачу, которую вы хотите решить, в форме конкретного вопроса. Используйте фразу «Какими способами я мог бы?...», чтобы начать формулировать проблему.

2. По-разному сформулируйте проблему (5-10 формулировок), используя следующие способы:

1. Сделайте ее более общей и конкретной;
2. Отделите части от целого;
3. Определенным образом измените слова;
4. сформулируйте проблему как позитивное действие;
5. Используйте различные точки зрения;
6. Используйте вопросы.

3. Общие и конкретные абстракции

3. Составьте диаграмму причинно-следственных связей. Это способ визуально организовать и рассмотреть все факторы, которые могут влиять на данную ситуацию, определив все возможные причины, которые приводят к данному последствию.

Предположим, что мы хотим повысить креативность в нашей организации. Ниже представлены руководящие принципы для составления диаграммы причинно – следственных связей в данной ситуации:

1. Нашим следствием будет «высокий уровень креативности в организации». Мы напишем это в рамке справа («голова рыбы»). Налево проведена прямая линия, напоминающая спинной хребет рыбы.

2. Следующий шаг состоит в мозговой атаке главных причин категорий. Каковы главные причины совершенной организационной креативности? Мы решаем, что четыре главные категории - это люди, среда, материалы, стандарты. Главные причинные категории становятся «ребрами рыбы».

3. Затем вокруг главных причин группируются второстепенные причины, как «кости рыбы». «Обучаться, чтобы быть креативным» будет костью, прикрепленной к ребру «люди», а «стимулирование» будет костью, прикрепленной к ребру «среда».

4. Для каждой второстепенной причины спросите: «Что мы можем сделать, чтобы это случилось?». Затем запишите ответ как ответвление от костей. «Нанять внешнего эксперта, чтобы провести обучение» было бы ответвлением от кости «обучение».

Диаграммы причинно-следственных связей позволяют увидеть отношения между причинами и следствиями, рассмотреть все части ситуации и определить те области, где вам потребуется больше данных или информации.

Игра «Четыре возраста»

Выполните четыре небольших рисунка людей разного возраста:

А) ребенок;

Б) подросток;

В) взрослый;

Г) пожилой человек.

2. Объясните какой смысл вы вложили в свои рисунки. Соотнесите эти группы с вашей целевой аудиторией.

3. Дайте характеристику каждому из этих возрастов, дав ответы на следующие вопросы:

- Что в этом возрасте человеку важнее всего;

- Какие в этом возрасте есть уникальные возможности, которых нет ни в каких других возрастах?

- Что чаще всего делает людей этого возраста более счастливыми?

- Что вы могли порекомендовать, чтобы более результативно общаться с представителями каждого из возрастов, найти взаимопонимание с ними?

Психологический смысл упражнения: создает предпосылки для более осмысленного взгляда на свой жизненный путь, способствует поиску ресурсов, уникальных для каждого из возрастов, и установлению взаимопонимания с людьми, находящимися на других этапах жизненного пути.

Упражнение 3 «Логотип»

Придумайте и изобразите логотип, визуальный образ, эмблему или символ вашего проектного замысла, который вы разработали (см. практическое задание 1., модуль 3). Например, логотип общественного движения, направленного на защиту окружающей среды, развитие демократического общества в России и т.д.

При разработке логотипа следуйте этапам творческого процесса:

А) первые 5-7 минут потратьте на выдвижение идей и их фиксацию (в виде словесных описаний и эскизов) без критической оценки;

Б) уделите время оценки выдвинутых идей и выбору наиболее интересных из них;

В) детализируйте выбранную идею;

Г) представьте ее в виде полноразмерного изображения.

Психологический смысл упражнения состоит в демонстрации специфики работы на различных этапах творческого процесса.

Планирование и формулирование проекта

Этот этап нацелен на разработку плана проекта, в котором должны быть определены и документированы все действия, необходимые для достижения целей проекта. План проекта нужен для координации деятельности всех участников проекта. Целостный план задает порядок выполнения всех работ. Началом этого этапа становится определение системы логически взаимосвязанных целей. Далее определяются перечни и взаимосвязи необходимых работ. Затем для каждой работы определяются необходимые ресурсы. В ходе планирования разрабатывается организационная структура проекта, описывается порядок взаимодействия его участников. В конце успешно пройденного этапа планирования создаются рабочие проектные документы. В них содержатся принятые к исполнению цели и задачи проекта, логически увязанная система предстоящих работ, календарные планы-графики работ, бюджет, описание системы управления проектом.

4. Практикум «Мастерская социального проектирования»

Любое мероприятие, в том числе и осуществление социального проекта всегда содержит в себе как хорошие шансы, так и какие-то моменты риска. Наши опасения, что мы не справимся с каким-то заданием, всегда уравновешиваются оправданными надеждами на то, что мы получим какие-то новые стимулы и сможем расширить диапазон собственных возможностей. Опасения и надежды и определяют микроклимат в начале работы над любой проблемой.

Предлагаем с помощью методики «Костюмчик ожиданий» выяснить ваши ожидания и опасения в организации работы по социальному проектированию с обучающимися.

Цель данной методики заключается в том, что участники самостоятельно формулируют свои ожидания и опасения от предстоящего мероприятия и

знакомят с ними других участников. Кроме того, они пишут о вкладе, который бы могли внести, работая по заданной теме.

Предлагаем вам заполнить оригинальную форму опросник, состоящий из трех частей в форме футболки, ремня и брюк. На футболке пишутся ожидания от работы по социальному проектированию, на ремне – опасения, на брюках – свой опыт и вклад, а также предложения по организации данной деятельности. Готовые детали костюма скрепляют между собой, и развешивают на импровизированной (на доске нарисована веревка, к ней с помощью скотча или магнитов крепятся «костюмчики») или настоящей веревке с помощью прищепок.

Когда все костюмчики висят, участники подходят, чтобы познакомиться с общим настроением группы или это озвучивает ведущий.

Эти костюмчики вы можете оставить себе, чтобы, начав активную работу по социальному проектированию, вспомнить свои надежды и опасения и понять, насколько они были оправданы.

А мы переходим к определению понятия «проектирование».

Но для начала предлагаем выполнить небольшое задание.

У вас на столе клей, ножницы, два листа бумаги. Прошу вас с помощью этого соорудить нечто, оно должно быть устойчивым и достичь максимально возможной высоты.

Звучит негромкая музыка, участники в группах выполняют задание.

А теперь давайте вспомним, какое было задание: построить НЕЧТО, ОНО ДОЛЖНО СТОЯТЬ БЕЗ ПОМОЩИ НАШИХ РУК И ДОСТИГАТЬ МАКСИМАЛЬНО ВОЗМОЖНОЙ ВЫСОТЫ.

Вы только что выполнили проект.

По каким признакам можно судить, что вы создавали проект?

О том, что вы выполнили проект, свидетельствуют следующие его признаки:

Цель - изменение ситуации, решение проблемы, появление чего-то нового.

Установленные сроки начала и завершения.

Определенные ресурсы.

Измеряемый продукт или результат.

Также эта деятельность по созданию НЕЧТО способствовала развитию коммуникативных навыков, активизации общения. Во время совместной работы вы помогали друг другу, советовались, шутили, т.е. развивали коммуникативную компетентность, что тоже является составляющей проектирования - развитие компетентностей обучающихся.

Итак, сейчас в ходе практической части нашего мастер-класса вам предстоит овладеть алгоритмом социального проектирования.

Шаг 1. Изучение общественного мнения

В основе процесса проектирования лежит анализ общественной потребности. Актуальность проекта определяется тем, насколько значима для

общества социальная проблема, решению которой призван способствовать проект.

Следовательно, на первом этапе необходимо составить представление о том, какие вообще социальные проблемы есть в окружении обучающихся путем изучения общественного мнения.

Изучать общественное мнение можно различными способами:

- анкетирование, социальный опрос (телефонный, раздаточный, прессовый, интернет-опрос);
- наблюдение;
- открытая дискуссия, интервью;
- анализ прессы;
- получение информации из Интернета.

Шаг 2. Определение социальной проблемы и её описание

Некоторые определения социальных проблем

определение составителей программы курса «методология и методика социологического исследования» кафедры методологии социологических исследований факультета социологии МГУ (http://msi.socio.msu.ru/txt_031.htm): «Социальная проблема - это несоответствие между существующим и необходимым (желаемым) состоянием в массовом поведении и действиях людей, уровне удовлетворения их потребностей, затрудняющее жизнь социальных групп, общностей и общества в целом и требующее коллективных усилий по его преодолению».

определение В.Н. Мининой: «Социальная проблема – это объективное противоречие, находящееся на такой стадии своего развития, когда нарушаются пропорции социальной динамики (складывается социальная структура, подрывающая основы целостности данной системы) и на этой основе возникает дисбаланс коренных общественных, коллективных и личных интересов, что влечет за собой разрушение сложившихся социальных ценностей и, как следствие, изменение существующих свойств социума и возникновение угрозы его привычной, устоявшейся (и в этом смысле нормальной) жизнедеятельности».

Определение авторов сборника «Методические рекомендации по разработке социальных проектов» (г. Хабаровск): «Социальной проблемой можно назвать такое в социальной жизни противоречие между сущим и должным или желаемым, которое в обществе вызывает напряженность и которое необходимо преодолеть»

Проще говоря, социальной проблемой можно назвать обнаруживаемое в жизни общества противоречие между существующим и желаемым состоянием, которое вызывает в обществе (сообществе) напряженность и которое оно намеревается преодолеть.

Эти 2 этапа (изучение общественного мнения и определение социальной проблемы) могут быть поменены местами. Авторы проекта могут сначала определить для себя проблему (-ы), над решением которой хотели бы

трудиться, а затем уже выяснить, актуальна ли данная (-ые) проблема (-ы) для окружающих.

Второй вариант – они сначала определяют потребность окружающих в каком-либо изменении и уже затем анализируют и определяют, каким образом могут помочь в решении данного вопроса. Соответственно, если они выявили несколько проблем, они выбирают наиболее интересную для них, которой они хотят заниматься.

Критерии отбора социальных проблем:

Важность и острота проблемы

Масштабность (какое количество жителей заинтересовано в решении данной социальной проблемы)

Возможно ли решение в принципе?

Что реально вы можете сделать? Кого можно привлечь в качестве союзников?

Сколько времени требуется для решения данной проблемы?

Какие средства (материальные и финансовые ресурсы) нужны для ее решения?

Какими ресурсами вы располагаете?

Чтобы определить круг проблем, актуальных для обучающихся вашего класса (в случае социально-педагогического проекта) можно также использовать способы изучения общественного мнения. Но более действенной и результативной формой будет организация игровой деятельности.

Методика выявления актуальных проблем молодежи - тренинг «Портрет поколения» (рассчитан на подростков и представлен в электронной папке, которую вы получите по итогам мероприятия)

Существуют активные методы анализа имеющихся проблем и поиска путей выхода из них. К таким методам относится упражнение «Паутина проблем».

Практическое задание: анализ проблемы «Молодое поколение отличается низким уровнем знаний о ВОВ» с помощью методики «Паутина проблем».

Установка: В результате выполнения задания каждая группа должна выбрать для себя одну проблему, решением которой будет заниматься в ходе социального проекта.

Выполняют задания в группах.

Значение данного упражнения: В результате этой методики одна крупная проблема разбивается на несколько более мелких и появляется множество идей – путей решения этих проблем. Теперь только остается определиться, в решение каких проблем вы можете внести свою лепту. И приступить к формулировке разных вариантов названия этих проблем.

Специалисты предлагают следующую схему формулирования социальной проблемы:

Схема формулирования проблемы состоит в сжатой формулировке ситуации, которая требует изменений (одно предложение-штамп: «До сих пор ничего не сделано для того, чтобы...» или «Все меры оказываются

малоэффективными» или «То, что делалось до сих пор, не принесло результатов...», То, что делалось до сих пор, устарело...», «С введением ... возникло», «У жителей нашего микрорайона нет ясности в том, что...»).

Практическое задание: Сформулируйте выбранную вами проблему одним предложением.

После формулировки проблемы, необходимо придумать название проекта, которое должно быть запоминающимся, кратким, выражающим основную идею содержания, может быть дана расшифровка названия.

Игра «Назови проект»

На слайдах предлагаются фотографии некоторых социальных проектов. Ваша задача – определить основную идею данного проекта и придумать ему оригинальное название.

Практическое задание: Придумайте название своего проекта.

На этом же этапе необходимо провести и описать анализ потребностей:

Для кого осуществляется проект?

В чем выражаются потребности?

Кто и какую получит пользу?

Какие имеются доказательства подтверждения целесообразности проектирования?

Желательно указать социальные группы, например, воспитанники детских домов, дошкольники, ветераны ВОВ и труда и т.д., примерное количество людей, ощутивших на себе результат реализации проекта.

Шаги 4-9 Содержание проекта.

Это технологический этап, который подразумевает подбор оптимальной системы действий, направленных на решение каждой из поставленных задач. Подбор технологического инструментария предполагает, что вы достаточно подробно прописываете: в каких направлениях, каким образом, когда, в какой последовательности, что и как будет сделано для получения желаемых результатов.

Чтобы разобраться, можно все содержание сначала представить в виде схемы, так как это позволяет легче представить «что», «где», «в какой последовательности» будет проводиться при реализации проекта.

Для того, чтобы определиться, «что» проводить, необходимо предложить идеи по решению указанных выше задач. Это может быть мозговой штурм или какой-либо другой метод активного обучения.

Предлагаем вашему вниманию одну из таких методик – «Карусель идей»

Практическое задание: определить мероприятия проекта как способы решения поставленных задач с помощью методики «Карусель идей»

Все задачи проекта записаны по отдельности на разных листах. Эти листы раздаются участникам, которые в течение заданного отрезка времени записывают свои идеи по решению указанных задач. Затем участники обмениваются листами с рядом сидящими, анализируют высказанные соседом идеи и дописывают к ним свои предложения. После этого листы передаются

дальше по кругу до тех пор, пока не побываю в руках каждого из участников. Затем листы собираются и предлагаются для коллективного обсуждения.

Участники выполняют практическое задание.

Составление плана работы

План работы составляется в произвольной форме, удобной для проектировщиков.

Рабочий план реализации проекта.

Практическое задание: составить рабочий план проекта

Говоря о плане проекта, обычно подразумевают календарный план проекта – главный элемент Плана проекта. Однако кроме планов-графиков, в План проекта также могут входить и бюджет проекта, и план по управлению рисками, и планы коммуникаций (взаимодействие с другими).

Практическое задание: составить схему «Социальное партнерство»

Напомним, что на уровне определения социальной проблемы, вы планировали привлечение специалистов из разных областей, определяли круг общественных организаций, государственных учреждений, органов местного самоуправления, депутатов, журналистов и других заинтересованных лиц в решении данной проблемы.

В любом мероприятии, деле, проекте возможны определенные риски.

Зная виды и значимость (опасность) рисков, можно на них воздействовать, снижая их отрицательное влияние на эффективность проекта. Следовательно, создается реальная возможность управлять ими.

Практическое задание: составить план по управлению рисками. План по управлению рисками. Составление рабочего графика (по дням, неделям, месяцам).

Рабочий график зависит от срока реализации проекта

Проекты имеют свои сроки:

долгосрочный - более 3 лет

среднесрочный - 1-3 лет

краткосрочный - до 1 года

Отталкиваясь от этого необходимо составлять рабочий график

Оценка результативности проекта.

Очень важно отразить систему показателей эффективности проекта. Показатели - инструмент, позволяющий точнее определить и разъяснить цель проекта и измерить его эффект. Когда в предполагаемых результатах мы говорим об «усилении», «улучшении» или «увеличении» чего-либо, то не совсем ясно, какой конкретно результат позволит считать задачи выполненными и проект осуществленным. Для того чтобы не быть голословными, нужны показатели.

Показатель - это характеристика отдельной стороны объекта или процесса, имеющая количественно-качественное выражение. Однако в социальной сфере, а тем более в психолого-педагогической практике показатели приобретают специфические черты. Достаточно мало универсальных критериев, которые однозначно подтвердили бы успешность

того или иного социально-полезного деяния. Абсурдно и смешно было бы утверждать, например, что «по итогам реализации проекта более милосердными стали 15 % школьников» или «население стало на 15 % милосерднее». Поэтому предлагаются примерные ориентиры для оценки выполнения проекта.

Количественные показатели (востребованность проекта, охват общественности, количество конкретных дел, акций, мероприятий, др.).

Показатели социального развития личности (динамика уровня развития личности: не умел - научился, не знал - узнал, не имел - приобрел и т. п.; качество продуктов социально-творческой деятельности (поделки, рисунки, походы, акции, др.), характер реализованных инициатив, др.).

Показатели социальной адаптации личности (снижение риска асоциальных явлений, повышение уровня социальной успешности участников, активность).

Показатели общественного мнения (популярность проекта, социально-профилактический эффект, заинтересованность социальных партнеров, отклик в средствах массовой информации).

Технологические показатели (уровень организации в целом и отдельных мероприятий, четкость и эффективность управления, организационная культура участников).

Экономические показатели (соотношение затрат с социально-педагогическим эффектом, привлечение дополнительных материально-технических ресурсов).

Утверждать, что результативность нельзя измерить, равносильно признанию, что проект не дает заметного эффекта. Критерии эффективности призваны:

- выражать действенность всех видов, форм и методов реализации проекта;
- отражать качество управленческой и содержательной деятельности.
- По каким критериям можно судить, что выполненный проект удался?
- Достигнут результат, результаты проекта устойчивы;
- Получен опыт;
- Создана команда единомышленников;
- Тиражирование Вашего опыта другими;
- Выполнение проекта не требует привлечения значительных средств;
- Работа по проекту продолжается и совершенствуется;
- Информация о проекте широко распространяется;
- Победы в различных рода конкурсах;
- Люди, выполнявшие проект, получили удовольствие и радость от работы.

«Я не знаю, с чего начать» - самый распространенный стереотип социального проектирования.

Наш совет — «Начните с начала». Ведь, как любил говорить Наполеон Бонапарт: «Главное ввязаться в бой, а там видно будет...».

5. Алгоритм оформления текста проекта.

1. Постановка проблемы.

Раздел должен содержать описание проблемы, на решение которой направлен проект и ее анализ. При формулировании проблемы необходимо обратить внимание на то, что проблемы – это отсутствие чего-то, что-то негативное, приносящее вред, то, что требует изменения. Очень важно на данном этапе не путать понятие «социальная проблема» и её видимые последствия (например, неубранный мусор в населённом пункте, это лишь следствие, а проблема может состоять и в низком уровне общей культуры населения данного населённого пункта, и в отсутствии программы экологического воспитания в системе школьного и внешкольного образования и т.д.).

Изложение проблемы должно быть не простым описанием, а сжатым анализом ее причин. Анализ факторов должен быть подтвержден количественными показателями, основанными на проведенных исследованиях (необходимо использовать достоверные источники информации). В хорошо построенном проекте обязательно присутствуют исходные данные – индикаторы, т.е. количественные и качественные показатели, которые являются точкой отсчета для измерения эффективности проекта.

Опишите, предпринимались ли организацией, которую Вы представляете, попытки осуществить подобного рода деятельность и насколько успешными они оказались. Обязательно укажите, как проект соотносится с деятельностью организации.

Именно в этом разделе нужно описать категорию благополучателей – целевую группу, на которую направлена деятельность по проекту и чья жизнь каким-либо образом улучшится в результате реализации проекта.

Проблема, над которой вы собираетесь работать, должна быть определена настолько конкретно, насколько это возможно.

Данный раздел можно считать качественно прописанным если он:

- описывает, почему возникла необходимость выполнения проекта;
- проблема выглядит значимой для вашей территории, в целом для общества;
- масштабы проекта разумны, он не делает попытки решить все мировые проблемы сразу;
- проект поддерживается статистическими и аналитическими данными ссылками на экспертов, ключевые научно-методические источники;
- проблема сформулирована с точки зрения того, чьим нуждам служит проект, а не с точки зрения «удобства» исполнителя;
- нет голословных утверждений;

- минимум наукообразных и специальных терминов;
- кратко;
- чётко определён способ решения проблемы.

2. Постановка цели деятельности и конкретных, измеряемых и достижимых задач.

Цель проекта - это ответ на вопрос – что вы собираетесь сделать для решения социальной проблемы в рамках своего социального проекта, описание образа желаемого будущего. Цель должна быть очень чёткой, конкретной и достижимой.

Определение цели – важный момент процесса проектирования, нельзя подходить к нему формально. Добиться результата в любом деле можно, если чётко знаешь, что именно хочешь добиться. Псевдоцели (неточно поставленные или неверные) в процессе реализации проекта не позволяют добиться положительных результатов.

Фактически цель – это уникальное решение проблемы организацией, обладающей необходимыми знаниями, опытом, ресурсами, действия по устранению негативного явления или его причин.

Важно дифференцировать понятие «Цель» и «Задачи». Задачи – конкретное описание того, что будет выполнено и достигнуто, частные результаты, этапы на пути к достижению намеченного результата. С точки зрения оформления текста проекта, задачи лучше формулировать и перечислять в виде списка, а не излагать и описывать в повествовательной форме. Задачи формулируются в виде утверждений о действиях, ориентированных на результат, основанных на эффективности работы и поддающихся измерению в терминах. Если в проекте перечислен ряд задач, то все они должны быть связаны между собой и являться необходимыми и достаточными для достижения цели проекта.

Лучше избегать глаголов несовершенного вида (содействовать, поддерживать, усиливать), а применять слова: подготовить, уменьшить, увеличить, организовать, изготовить (глаголы совершенного вида).

Раздел «Цели и задачи» можно считать прописанным, если он соответствует следующим условиям:

- описывает предполагаемые итоги выполнения проекта, поддающиеся оценке;
- цель является общим итогом проекта, а задачи — промежуточными, частными результатами;
- из раздела ясно, какие произойдут изменения в социальной ситуации;
- по каждой проблеме, сформулированной в предыдущей части, есть хотя бы одна чёткая задача;
- цели достижимы, а результаты поддаются измерению;
- постановку целей и задач авторы не путают с методами их решения;
- язык ясен и чётко, нет лишних, ненужных пояснений и ссылок.

Из целей и задач должно быть ясно, что получится в результате выполнения проекта, какие изменения произойдут в существующей ситуации.

Цели и задачи проекта должны быть «SMART» (от англ. - толковый, сообразительный, умный):

- Specific (точные, конкретные)
- Measurable (измеримые)
- Achievable (достижимые)
- Realistic (реалистичные)
- Time-bound (имеющие временные рамки)

Также нужно принимать во внимание:

- Осуществимость
- Четкое соответствие задачам Вашей организации.

6. Задания для самостоятельной работы слушателей при изучении курса «Социальное проектирование».

Каждому слушателю необходимо собрать слово «ПРОЕКТ» (на каждую букву приходится свое задание):

П – ПРЕЗЕНТАЦИЯ.

Подготовка презентации и пресс-релиза проектной идеи.

Р – РЕСУРСЫ

Анализ имеющихся и необходимых ресурсов для реализации проектной идеи.

- Отметьте ресурсы, которыми обладает ваша организация или доступ, к которым имеет благодаря сотрудничеству с другими организациями или людьми.

Ресурсы	Внешние	Внутренние	Источник
Человеческие			
Материально – технические			
Информационные			
Имидж организации			
Финансы			
Технологии			

О – ОЦЕНКА

Проанализируйте, какие виды оценки доступны вам, как исполнителю проекта.

Вид оценки	Кто проводит	комментарии	инструменты
Оценка ситуации			

Экспертиза			
Мониторинг			
Оценка результатов			
Оценка воздействия			

Е – «Есть проблемы – нет проблем».

Определение проблем сообщества.

Вместе со своими коллегами, единомышленниками составьте перечень проблем, которые существуют в вашем сообществе. Затем выделите те из них, которые близки вам и вашим коллегам, те, с которыми вы хотели бы работать в дальнейшем. Затем выберите ту из них, с которой вы хотели бы начать работать в первую очередь. Постарайтесь сформулировать ее максимально конкретно. После того, проанализируйте с точки зрения причин, которые ее вызывают.

7. Глоссарий

Социальное проектирование - метод, предполагающий организацию деятельности, направленную на получение результата, в ходе которого идёт усвоение новых знаний и действий, овладение гражданскими компетенциями, подразумевающими социализацию школьников, их включение в общественную жизнь, выработку активной жизненной позиции для жизни».

Социальная проба - такой вид социального взаимодействия, в ходе которого подросток получает и присваивает информацию о социальных объектах и явлениях, получает и осознает опыт своего социального взаимодействия.

Социальная практика — это, во-первых, процесс освоения, отработки социальных навыков и, во-вторых, познание не внешней, демонстрируемой, заявляемой стороны социальной действительности, а внутренней, сущностной, часто скрытой и неочевидной.

Социальный проект — наиболее сложный тип социального проектирования. Данная деятельность предполагает создание в ходе осуществления проекта нового, ранее не существовавшего, как минимум в ближайшем социальном окружении, социально значимого продукта. Этот продукт деятельности является средством разрешения противоречия между социальной трудностью, проблемой, воспринимаемой как лично значимая, и потребностью личности, а сама деятельность — мостом, связывающим социум и личность.

Социальная проба, практика и проект соотносятся между собой как понятия разного объема и разной ширины, различаются по уровню и сложности организации.

Социально значимая (общественно полезная) деятельность - это любая законная деятельность, направленная на поддержание и развитие общественного блага.

Сообщество - объединение людей, народов, государств, имеющих общие интересы и цели.

Социальное партнерство - это приемлемый для социальных объектов вариант отношений, мера консенсуса их потребностей, интересов, ценностных ориентиров, основанных на принципе социальной справедливости.

Социальная компетенция - соответствие конкретного человека условиям и возможностям, предоставляемым конкретным обществом.

Литература

1. Аитов М.А., Лапин М.И., Тощенко Ж.Т. Социальное проектирование. М., 1982. Социология практики: методологические проблемы. СПб, 1994.
2. Академия проблем социальной работы МАИ. Институт социальной работы. Российская энциклопедия социальной работы /Под. ред. Панова А.М., Холостовой Е.И. - Т. 1. - М., 1997. - 364 с.
3. Александров Ю. Некоммерческие проекты (некоторые аспекты реализации).- Режим доступа: <http://www.internit.ru>
4. Антонюк Г. А. Социальное проектирование и управление общественным развитием. Минск, 1988.
5. Беспалова Г.М., Виноградова Н.М. Социальное проектирование подростка. Как изменить отношения в школе.- М., 1999.- 48с.
6. Битинас Б.П. Краткий словарь терминов по социальной работе (США) //Социальная педагогика и социальная работа за рубежом. - Вып. 1. -М., 1991.- 180с.
7. Бредбэри Д., Гарретт Д. Нестандартное управление проектами / Д. Бредбэри, Д. Гарретт.-М.:НТ Пресс,2007.-256с. 8. Бэбьюли Ф. Управление проектом/ Фил Бэбьюли.-М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004.-208с. 9. Вашкевич Э.В. Power Point 2007. Эффективные презентации на компьютере/Э.В. Вашкевич.- СПб.:Питер,2008.-240с. 10. Верзух Э. Управление проектами: ускоренный курс по программе МВА. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2008. – 480 с.
11. Всемирный день молодежного служения: методические рекомендации Российского добровольческого центра (по материалам Youth Service America, National Youth Leadership Council и National Service-Learning Clearinghouse). – М., 2009. – 90 с.
12. Вульфсон Б.Л. Джон Дьюи и советская педагогика // Педагогика,- 1992,№9/10. 13. Гондарева И.В., Нижегородцев Р.М., Новиков Д.А. Управление проектами: учебное пособие. – М.: Книжный дом «Либроком», 2009. – 384 с.
14. Дьюи Дж. Школа – общество. – М.: Работник просвещения, 1925. – 127 с.
15. Жадько Н.В. как получить грант. М., 1999. 34 с. 16. Ивасенко А.С., Никонова Я.И., Каркавин М.В. Управление проектами: учебное пособие. – Ростов/Дону: Феникс, 2009. - 330 с.
17. Ильин В.В. Руководство качеством проектов. Практический опыт/ В.В. Ильин.-М.:Вершина, 2006.-176 с.
18. Каган М.С. Философия культуры. – СПб: Петрополис, 1995. – 204с.
19. Коллингс Е. Опыт работы американской школы по методу проектов. - М., “Новая Москва”, 1926.
20. Колесникова И.А. Педагогическое проектирование: учеб. пособие для высш. учеб. заведений/И.А. Колесникова, М.П. Горчакова-Сибирская; под ред. В.А. Слестенина, И.А. Колесниковой.- М.: Издательский центр «Академия», 2008.-288с.

21. Кильпатрик В.Х. Метод проектов. Применение целевой установки в педагогическом процессе, 1925.
23. Курбатов В.И., Курбатова О.В. Социальное проектирование. Ростов – на Дону: Феникс, 2001. – 412 с.
24. Кэмпбелл К. Управление проектами на одной странице. - М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2009. - 160 с.
25. Липский И.А. Социальная педагогика: Методологический анализ: Учебное пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2004. – 320 с.
26. Луков В.А. Социальное проектирование: Учеб. пособие/В.А. Луков.- М.: Издательство Московского гуманитарного университета: Флинта, 2004.- 240с.
27. Малькова З.А. Джон Дьюи – философ и педагог реформатор Педагогика. – 1995. №4. – с.104. 28. Попов Ю.И., Яковенко О.В. Управление проектами: учебник для программы МВА. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 208 с.
29. Прогнозное социальное проектирование / Под ред. Т.М. Дридзе. М., 1996. – 115 с. 30. Просветов Г.И. Управление проектами: задачи и решения: учебно-практическое пособие. - М.: Изд-во «Альфа-Пресс»: , 2008. - 200 с. 31. Романова М.В. Управление проектами: учебное пособие. - М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА, 2009. - 256 с.