

## Социальные практики как образовательно-воспитательный ресурс развития гимназиста

*Аныгина А.В., Шилликовская Е.В.,  
педагоги-организаторы МАОУ гимназия № 40.*

Социальная практика – это деятельность, которая позволяет человеку приобрести тот или иной социальный опыт, получить навыки социальной компетентности при общении, как в группе, так и с отдельным человеком. По сути, социальной практикой может выступать любая образовательная деятельность, направленная на развитие социальных навыков, формирование и отработку индивидуальной модели социального поведения, получение опыта социального действия. Исходя из этого, школа становится естественной площадкой социальной практики. Именно применение социальной практики в условиях школы помогает учащимся в дальнейшем адаптироваться в любом социуме.

Социальная практика учит:

- способам выстраивания делового общения;
- видеть социальные проблемы;
- бесконфликтно решать эти проблемы;
- примерять на себя различные социальные роли;
- кооперироваться с другими людьми и делать совместное дело;
- понимать содержание отдельных социальных процессов, проходящих в современном обществе;
- ставить цели своего социального действия;
- определять средства его осуществления;
- анализировать результаты.

**В нашей гимназии социальная практика реализуется посредством следующих направлений:**

- **самоуправление.** В гимназии организован Совет обучающихся, который действует на уровне и школы и каждого класса;
- **волонтерская деятельность.** Под эгидой совета обучающихся создан волонтерский отряд «Синяя птица», который проводит различные акции, профилактические мероприятия, участвует в конкурсах и благотворительности;
- **интеллектуальное творчество.** Гимназисты участвуют в интеллектуальных конкурсах и олимпиадах, НПК, создают и защищают собственные интеллектуальные продукты;
- **профессионально-ролевая деятельность.** Учащиеся стажировались в качестве учителя в День самоуправления – более 70% обучающихся средней и старшей школы попробовали себя в роли педагога; участвуют в организации и проведении массовых общешкольных мероприятий;
- **здоровьесбережение.** Гимназисты участвуют в мероприятиях, направленных на сохранение и укрепление здоровья: «Октябрьская зарядка», «Зарница», «Лыжня России», «Кросс нации» и др.

Наибольшую сложность при осуществлении социальной практики в школе

представляет организация коллектива. В коллективе каждый исполняет какую-то социальную роль, причем в разных коллективах эти роли могут быть разные. Например, если в волонтерском отряде ученик занимает активную позицию лидера, то в Совете обучающихся он может занять пассивную позицию исполнителя.

Стандартные социальные роли в коллективе:

1. Лидер – активный член коллектива, ведет за собой остальных;
2. Специалисты (Реализаторы) – их, как правило, несколько, члены команды наиболее высокой квалификации, выполняющие ключевые операции;
3. Критик – он же скептик, член команды с критическим складом ума и умением вскрыть все риски различных сценариев действий команды;
4. Генератор идей - член команды с хорошо развитым творческим мышлением;
5. Аналитик - наиболее уравновешенный член команды с системным складом мышления, анализирует деятельность всего коллектива;
6. Душа команды - наиболее эмоциональный и жизнерадостный член команды;
7. Доставала - наиболее "пробивной" член команды, который "все может достать", у которого обширные внешние связи.

Ролей может быть больше, также один человек может брать на себя сразу несколько ролей.

В рамках городского семинара «Внеурочная деятельность как средство формирования личностных и метапредметных результатов НОО и ООО» нами был проведен небольшой эксперимент. Среди гостей семинара было выбрано 7 добровольцев, которым выдали карточки с небольшим этюдом. Их задачей было, как можно лучше сыграть свою роль. Задача остальных педагогов – определить, кто из актеров, какую социальную роль исполнял в этом импровизированном коллективе.

#### Этюд

Лидер: Ребята, мы должны организовать Вечер встречи выпускников, у кого какие идеи?

Душа команды: О! Нужно сделать что-нибудь яркое, массовое, чтобы все этот вечер запомнили!

Критик: Ну, точно, зачем так выкладываться, выпускников придет все равно мало, а у нас в этой четверти еще куча мероприятий.

Лидер: Организовывать все равно придется.

Аналитик: если придумать хорошую идею, без фанатизма, и гостям будет приятно, и у нас запал останется на другие праздники.

Генератор идей: Слушайте, а что, если сделать небольшой тридцатиминутный концерт и сценарий завязать на идее письма в будущее.

Критик: Может, еще каждого письмо заставим писать?

Лидер: Ребята, вы почему молчите?

Специалисты: Мне без разницы, что скажете, то и сделаем.

Генератор: Можно не заставлять писать каждого, а наоборот, написать каждому письмо и под стул приклеить. И хорошо бы, чтобы учителя выступили...

Доставала: Я могу поговорить с учителем химии, с завучами.

Аналитик: Столько писем мы сделать не сможем, это нецелесообразно!

Специалист: Можно написать одно обобщенное, чтобы к каждому текст подходил, на принтере его размножить, а мы оформим.

Душа: Да ну, это штамповка получится, смысл тогда вообще делать?

Лидер: Тогда меняем идею.

Генератор: Может, сами придумаете, я хотя бы что-то предлагаю!

Лидер: Так, похоже, мы сегодня ни к чему не придем, давайте обдумаем все и соберемся в другой день...

Надо сказать, что все роли были определены без каких-либо затруднений. Этим позволило создать модель работы коллектива. В соответствии с замыслом, коллективу достичь конечной цели не удалось, они не пришли к конкретному решению по обсуждаемому мероприятию. Возникает вопрос: почему ребята не смогли договориться?

Первая, и, наверное, основная причина - отсутствие самой главной составляющей, без которой неосуществимо никакое коллективное дело – взаимопонимания, каждый старался выполнить только свою роль, не выходя за ее рамки.

Второй причиной стало то, что лидер в данном обсуждении занял пассивную позицию, хотя должен был руководить процессом.

С этими проблемами сталкиваются все педагоги, независимо от рода деятельности: организация мероприятия, работа в группе на уроке или в команде на конкурсе.

Естественно, следующий вопрос: как оптимизировать работу коллектива, чтобы избежать проблем? Мы вывели для себя несколько правил, которые успешно помогают нам в организаторской деятельности:

- **Переговоры.** Ввести роль переговорщика (возможно, это роль учителя) для устранения конфликтных ситуаций.
- **Конкретика.** Лидер должен подхватывать идеи и сразу же трансформировать их в конкретные задания, обозначать сроки выполнения.
- **Приоритет.** Нужно расставлять приоритеты по затратам сил.
- **Отстраненность.** Нельзя чтобы руководитель был только руководителем. Он должен быть в контексте мероприятия.
- **Значимость.** *Неважных мероприятий не бывает.* Поэтому к каждому мероприятию необходимо готовиться качественно.