



**ГБОУ Лицей № 40  
Приморского района Санкт-Петербурга**

**Программа корпоративного обучения в условиях  
реализации программы исследования на тему:  
Совершенствование системы воспитательной работы  
образовательного учреждения через привлечение  
родительской общественности к реализации программы  
воспитания» в статусе РИП**



**Санкт-Петербург**

**2022**

## Содержание

	Введение	3
<b>1</b>	<b>Пояснительная записка</b>	
		4
	Особенности деятельности педагогического коллектива в условиях РИП	7
	Компетентностный портрет классного руководителя	
		8
	Цель и задачи корпоративного обучения	8
	Ожидаемый результат	9
<b>2</b>	<b>Организация корпоративного обучения</b>	
	Модели корпоративного обучения	
	Основные направления корпоративного обучения	9
	Методическое событие	
3.	Условия для реализации модели корпоративного обучения:	9
3.5.	<b>Программа</b> корпоративного обучения	10
3.6.		12
3.6.1.		12
3.6.2.		13
3.6.3.		14
3.6.4.	Виртуальный методический кабинет	14
3.6.5.	Индивидуальные образовательные маршруты (матрица самоанализа)	14
4.	Система мотивации педагогических работников	
5.	Оценка эффективности модели	
5.1.	Мониторинг профессиональной активности	
5.2.	Мониторинг профессиональной успешности	
5.3.	Мониторинг социального самочувствия	
6.	Список литературы	
7.	Приложения	

## Раздел I. Пояснительная записка

Классный руководитель - центральное лицо воспитательного процесса. Он ставит те же воспитательные цели, что и все педагоги – формирование личности, способной строить жизнь, достойную человека. Но основой его работы является индивидуальное формирование каждого воспитанника как личности, способной строить свою жизнь.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996- р, является ориентиром для обновления воспитательного процесса любой школы. Цель воспитания выражена В.В. Путиным: «Формирование гармоничной личности, воспитание гражданина России, зрелого, ответственного человека, в котором сочетается любовь к большой и малой родине, общенациональная и этническая идентичность, уважение к культуре, традициям людей, которые живут рядом».

Утверждение новой педагогической парадигмы активного воспитания и развивающего образования, парадигмы повышения профессионализма педагогов и повышения педагогического потенциала требует перехода от модели воспитания как информационно-назидательного воздействия:

- к модели развития активного нравственного сознания, чувств, поведения ребенка и взрослых;

- к модели развития коммуникативной, культурной, нравственной и духовной компетентности детей, педагогов и родителей;

- к модели развития психолого-педагогической компетентности педагогов, оснащения их социально-культурными технологиями межличностного взаимодействия, позволяющими решать задачи развития и воспитания ребенка, его обучения и социализации.

Качественное выполнение должностных обязанностей предполагает наличие у классного руководителя профессионально-педагогических умений и навыков в соответствии с требованиями Профессионального стандарта и ФГОС ОО, что обуславливает необходимость научно-методического сопровождения процесса их постоянного профессионального роста, поскольку современный классный руководитель как никогда ранее нуждается в профессиональном сопровождении; ему не прожить с профессионально устаревшим багажом знаний, ориентацией только на традиционные методы воспитания и формы деятельности.

Корпоративное обучение – это источник и стимул профессионального роста педагогов инновационной школы.

Эффективная подготовка педагогов в системе корпоративного обучения определяется следующими основными факторами:

- содержание обучения более конкретно - всё подчинено реально необходимому уровню и направлению профессиональной подготовки;

- организация обмена опытом и консультаций обучаемых со стороны сотрудников;

- график занятий может приспособливаться и корректироваться с учётом режима работы школы;

- возможность разделения обучаемых на учебные группы с необходимыми сроками и программами обучения;

- большими возможностями по созданию в процессе учёбы духа корпоративной солидарности, взаимопомощи и ответственности за качество и сроки обучения.

Работа классного руководителя - целенаправленная, системная, планируемая деятельность, строится на основе программы воспитания всего образовательного учреждения, анализа предыдущей деятельности, позитивных и негативных тенденций общественной жизни, на основе личностно-ориентированного подхода, с учетом актуальных задач, стоящих перед педагогическим коллективом, и ситуации в коллективе, этнических, межконфессиональных отношений. Принимается во внимание уровень воспитанности обучающихся, социальные и материальные условия их жизни, специфика семейных обстоятельств. Классное руководство строится из работы по организации жизнедеятельности учащихся, наполненной постоянным решением проблем жизни человека и личных проблем воспитанников.

В условиях усложнения профессиональной деятельности, роста требований к уровню профессиональной компетентности педагога необходимы новые формы его методического сопровождения, которые позволили бы осуществить развитие кадрового потенциала, способного вывести школу на новый уровень – уровень стабильно высоких показателей образовательных результатов.

### **Компетентный портрет современного классного руководителя**

Профессиональный стандарт педагога гласит: п.4.2. Часть вторая: воспитательная работа.

Педагог должен:

1. Владеть формами и методами воспитательной работы, используя их как на уроке, так и во внеклассной деятельности.
2. Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций.
3. Владеть методами музейной педагогики, используя их для расширения кругозора учащихся.
4. Эффективно регулировать поведение учащихся для обеспечения безопасной образовательной среды.
5. Эффективно управлять классами, с целью вовлечения учеников в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно- познавательную деятельность. Ставить воспитательные цели, способствующие развитию учеников, независимо от их происхождения, способностей и характера, постоянно искать педагогические пути их достижения.
6. Устанавливать четкие правила поведения в классе в соответствии со школьным уставом и правилами поведения в образовательной организации.
7. Оказывать всестороннюю помощь и поддержку в организации ученических органов самоуправления.
8. Уметь общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их.
9. Уметь находить (обнаруживать) ценностный аспект учебного знания и информации и обеспечивать его понимание и переживание учащимися.
10. Уметь проектировать и создавать ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка).
11. Уметь обнаруживать и реализовывать (воплощать) воспитательные возможности различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.).
12. Уметь строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей.
13. Уметь создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) детско-взрослые общности учащихся, их родителей и педагогов.
14. Уметь поддерживать конструктивные воспитательные усилия родителей (лиц, их заменяющих) учащихся, привлекать семью к решению вопросов воспитания ребенка.
15. Уметь сотрудничать (конструктивно взаимодействовать) с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач (задач духовно-нравственного развития ребенка).
16. Уметь анализировать реальное состояние дел в классе, поддерживать в детском коллективе деловую дружелюбную атмосферу.
17. Уметь защищать достоинство и интересы учащихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях.
18. Поддерживать уклад, атмосферу и традиции жизни школы, внося в них свой положительный вклад.

**Итак, классный руководитель призван быть связующим звеном между учеником, педагогами, родителями, социумом, а зачастую и между самими детьми.**

А для этого он должен обладать целым спектром компетентностей.

Термин «компетенция» происходит от латинского слова, что означает – «совместно достигаю, добиваюсь, подхожу» В словаре Ожегова компетентность определяется достаточно широко как «круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен» (Ожегов, 1968).

В энциклопедическом словаре под компетентностью понимается:

1) круг полномочий, предоставленных законом, уставом или иным актом конкретной организации или должностному лицу;

2) знания и опыт в той или иной области (Большой энциклопедический словарь, 1987).

Компетенция позволяет прогнозировать хорошее или плохое исполнение, которое измеряется с помощью конкретного критерия или стандарта.

Компетентностная готовность педагога к реализации деятельности классного руководителя включает:

- его ориентацию в современных педагогических и психологических подходах к социальному воспитанию;
- его технологические умения (как умение реализовывать относительно эффективные системы педагогических действий);
- его умение отобразить и внести в воспитательный процесс содержание, адекватное социальным тенденциям, личностным устремлениям школьников и собственным индивидуальным интересам.

Но классный руководитель не может быть «мастером на все руки». Успешный классный руководитель всегда ограничивает свою деятельность проблемами и особенностями данного класса, своими собственными предпочтениями, умениями, индивидуальными особенностями. Чаще всего он это делает интуитивно. Школьная политика в сфере воспитания должна переводить этот процесс в план осознания педагогами своих возможностей, стилей, их развития, поддержки ценности вариативности осуществления классного руководства.

Выделяют 4 вида профессиональной педагогической компетентности:

**Коммуникативная компетентность** – способность педагога конструировать прямую и обратную связь; речевые умения; умение слушать; умение поощрять; деликатность, умение делать коммуникацию "гладкой".

**Информационная компетентность** включает объём научных знаний, объём информации о себе, об обучающихся и их родителях, об опыте работы других педагогов.

**Регулятивная компетентность** педагога предполагает наличие у него умений управлять собственным поведением. Она включает: целеполагание, планирование, мобилизацию и устойчивую активность, оценку результатов деятельности, рефлекссию.

**Интеллектуально-педагогическая компетентность** – комплекс умений по анализу, синтезу, сравнению, абстрагированию, обобщению, конкретизации. А также интеллект, фантазия, гибкость и критичность мышления.

Есть несколько видов специальных компетентностей, которые отражают специфику конкретной сферы профессиональной деятельности классного руководителя:

**Нормативно-правовая компетентность:**

- знание законодательства о современном образовании;
- нормативно-правовое обеспечение профессиональной деятельности классного руководителя;
- умение применять правовую базу о защите детства;
- применение законодательных актов, определяющих содержание воспитания.

**Аналитическая компетентность** позволяет классному руководителю принимать эффективные решения конкретных задач в воспитательной работе:

- овладение методом научного исследования явлений и процессов классной воспитательной работы;
- разработка методик изучения учащихся (образовательный статус, уровень воспитания, творческие предпочтения, организация свободного времени);
- обучение анализу конкретных воспитательных ситуаций и выработке конкретных решений;
- разработка научно-методических принципов системного анализа состояния и перспектив развития воспитательной работы в классе;
- проектирование содержания мониторинга изучения актуальных проблем личностного развития детей в едином воспитательном пространстве.

**Компетентность здоровьесбережения** направлена на изучение физического и психического здоровья учащихся класса, разработку совместно с администрацией лицея программ развития и коррекции здоровья детей в учебной и внеучебной деятельности.

- разработка методического инструментария активных форм развития и сохранения физического здоровья детей (соревнования, экскурсии, походы, спортивные праздники, олимпийские игры и т.д.);
- определение долговременных задач развития здорового образа жизни в социоприродной среде;
- овладение технологиями просвещения учащихся класса в области личной гигиены, антиалкогольной и антитабачной пропаганды, разъяснение последствий наркомании и СПИДа для человеческого организма;
- подготовка диагностических материалов по проблемам соблюдения санитарно-гигиенических требований к уроку, организации учебной деятельности, укрепление здоровья в свободное время.

**Социокультурная компетентность** направлена на организацию разнообразной деятельности в области культуры и свободного времени учащихся.

- изучение технологии потребностей, интересов и желаний ребят в организации и проведении внеклассных мероприятий;
- сохранение и обогащение опыта культурной деятельности народов России;
- обеспечение развития детской личности на ценностях, нормах и традициях российской культуры;
- организация развития способностей и потребностей юношества в свободное время;
- разработка системы освоения детьми природной среды.

**Социально-педагогическая компетентность** реализуется на основе создания опыта взаимодействия классных руководителей, социальных педагогов и школьных психологов:

- поддержание партнерских отношений с семьей ребенка, совместное решение детских проблем;
- насыщение воспитательным содержанием социальной среды, оказывающей решающее воздействие на развитие детской личности;
- формирование социально-психологического климата, способствующего продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию подростков в детском коллективе;
- овладение формами и методами обучения детей различным видам социальной деятельности и межличностного взаимодействия;
- знание государственных и законодательных мер, направленных на охрану прав детской личности, ее общественных, образовательных и воспитательных интересов;
- изучение этики общественной жизни, прав и обязанностей юношества в обществе.
- социальной компетенции - учащиеся следует обучать эффективному поведению в различных ситуациях и в различном социальном окружении.

Опыт анализа деятельности успешных классных руководителей показал наличие **четырёх базовых вариантов деятельности классных руководителей:**

**Классный руководитель – организатор.** Это классный руководитель – умелый организатор коллективной деятельности школьников, развивающий увлечённость ребят общими делами, интересами коллектива. Его «конёк» – организация конкурсов, праздников, классных часов, походов, соревнований.

**Классный руководитель – психолог.** Это классный руководитель, стремящийся развивать в классе доброжелательный микроклимат, понимающий взаимоотношения школьников и умеющий регулировать и развивать их общение и отношения, в том числе средствами психологических игр и тренингов.

**Поддерживающий классный руководитель.** Это классный руководитель, стремящийся поддерживать самых разных школьников: от одарённых и активистов до «трудных» и имеющих проблемы в интеллектуальном развитии. Он умеет строить с ними доверительные отношения,

регулировать их отношения с одноклассниками и учителями, помогать в решении их учебных и жизненных проблем.

**Классный руководитель – социальный организатор.** Это классный руководитель, стремящийся увлечь школьников социально-направленной общественной деятельностью. Он умеет развить в ребятах социальные интересы и стремления, ориентирует их на участие в социальных проектах и других общественно-полезных делах.

### **Организация корпоративного обучения**

Освоение современных функций воспитательной деятельности возможно в условиях хорошо организованной методической деятельности. Бренд методической службы лицея – корпоративное обучение. Это новый способ построения методической поддержки учителя, классного руководителя, новый уровень коммуникации и взаимоотношений между педагогами и учениками, педагогами и родителями, педагогами и администрацией и высокая корпоративная культура.

Под корпоративным обучением мы понимаем повышение качества подготовки учителя (классного руководителя) к выполнению своих обязанностей на рабочем месте, приобретение новых профессиональных компетенций. Корпоративное обучение предполагает главным образом не трансляцию готовых знаний, передачу готовых рецептов в виде методических рекомендаций, а формирование у учителя способностей к самостоятельной рефлексивно-проектной деятельности, к самообразованию.

**Целями** внутрикорпоративного обучения являются:

- развитие ключевых компетенций педагога, создание условий для организации образовательной среды, в которой происходит актуализация личностного роста всех участников образовательных отношений;
- предоставление возможностей для самостоятельного выбора каждым из них индивидуального образовательного маршрута.

**Задачи:**

1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание системы корпоративного обучения.
2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над повышением качества образовательных результатов обучающихся, поиску новых путей и форм повышения профессиональных педагогических компетенций, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения.
3. Создать условия для профессионального роста и самореализации классных руководителей с учётом современных требований к организации воспитания.
4. Выявлять и распространять положительный опыт педагогов на разных уровнях через участие в педагогических конкурсах, педагогических чтениях, публикации в СМИ, на сайтах сети Интернет.

Корпоративное обучение ориентировано на задачи лицея, интересы и затруднения конкретных педагогов, способствует созданию профессиональных контактов, особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию учителей.

**Особенности корпоративного обучения** педагогических кадров в лицее:

- программа обучения соответствует стратегическим целям лицея, программе развития, программе РИП;
- система обучения кадров создаётся вместе с самими педагогами;
- каждый педагог участвует в методических мероприятиях не пассивно, а активно;
- при обучении новым технологиям педагоги получают всю информацию, которая нужна для того, чтобы успешно применить технологию на практике;
- обучение достаточно для того, чтобы все педагоги могли после его проведения применять новые методы на практике;

- возможность выстраивать как горизонтальную, так и вертикальную карьеру каждого сотрудника, предполагающие либо перемещение работника в другую функциональную область деятельности, либо расширение или усложнение задач на прежней ступени;

- специально организованное обучение не мешает педагогам выполнять свои основные педагогические функции, так как проводится в удобное для всех время;

- на всех этапах работы с педагогами установлена обратная связь;

- организована командная работа педагогических работников;

- методические мероприятия затрагивают весь коллектив лицея, а не только отдельных педагогов посредством включения в деятельность по самооценке лицея, участия в инновационных проектах, сетевом взаимодействии;

- используются разные модели обучения и группового взаимодействия: конференции, семинары, мастер-классы, мастерские, групповые методы выработки решения, тренинги, проекты, профессиональные конкурсы – их многообразие способствует достижению синергетического эффекта;

- изменяется характер взаимодействия со всеми участниками образовательных отношений: диалог, сотрудничество, сотворчество.

### **Модель корпоративного обучения:**

Для обоснования модели корпоративного обучения была проведена диагностика уровня самоорганизации педагогического коллектива (методика авт. кол.: Комаров С.В., Молодчик А.В., Бухвалов Н.Ю., Пустовойт К.С. и др.; отв. ред. Комаров С.В.), применена методика изучения профессиональных ориентиров педагогического коллектива в сфере воспитания.

Были изучены мотивация классных руководителей, понимание ими общих целей, склонности к лидерству-командности, ответственность, инициативность, готовность к самообучению.

Выявлен средний уровень самоорганизации и склонности к самообразованию, что создает возможности для выстраивания корпоративного образования на основе индивидуально-креативного подхода (Колесникова И.А.), когда повышение квалификации осуществляется в индивидуально поисковом режиме, педагог является активным участником формирования содержания обучения, происходит «выход за пределы комфорта», творчество, нахождение новых смыслов профессиональной деятельности (только там с интересом учатся, где с интересом учат).

Исходя из результатов можно сделать следующие выводы об эффективности деятельности классного руководителя по организации воспитательного процесса:

1. В целом наблюдается повышение эффективности воспитательного процесса.
2. Выявляются проблемы, требующие принятия управленческих решений: о развитии самоуправления в коллективах, о путях формирования мотивации, о повышении уровня воспитанности обучающихся, о дальнейшей работе по повышению профессионального мастерства педагогов.
3. Самыми сложными проблемами для классных руководителей являются умение анализировать воспитательную работу, умение проводить педагогическую диагностику, эффективность классных воспитательных мероприятий.
4. Требуется детальный анализ причин такого состояния воспитательного процесса на различных уровнях и составление программы дальнейшего развития воспитательной системы, что соответствует задачам РИП.
5. Удовлетворенность педагогов жизнедеятельностью в школе снижается (перегрузки учителей и детей, ухудшение состояния здоровья детей и учителей, недостаточное материально-техническое снабжение и другое).

Сравнение результатов нашего исследования с результатами общероссийского позволяет сделать вывод о том, что проблемы и тенденции сходны. В масштабах нашего образовательного учреждения необходимо сосредоточиться на решении следующих проблем:

1. повышение профессионального мастерства педагогов;
2. инструментовка воспитательного процесса как самостоятельности школьников;
3. активизация работы с семьями учащихся;



#### 4. дальнейшее развитие самоуправления.

Проблемы, выявленные при диагностике, решению которых способствует данная программа:

- недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных воспитательных программ,
- инертность к инновационным процессам;
- низкая мотивация педагога к проектированию траектории своего профессионального развития.

#### **В организации работы использованы следующие модели:**

1. Традиционная модель, которая включает теоретико-практические занятия; практическую деятельность по применению освоенных способов решения проблем; консультации, а также рефлексивную деятельность администраторов и классных руководителей в партнерстве с учреждениями повышения квалификации (например, АППО).

2. Комплексная «командная» подготовка администраторов и классных руководителей лица всех ступеней одновременно, которая организуется, для решения конкретных задач. Педагоги лица при этом включаются в процесс разработки конкретного продукта, например, пакета разнообразных диагностических материалов, разработки системы оценки эффективности воспитательных практик и т.д. Разработанный продукт апробируется разными классными руководителями в практической деятельности, затем полученные результаты обсуждаются и вносятся необходимые коррективы. Для подготовки администраторов и учителей организуются обучающие семинары, практикумы, тренинги. Для экспертизы разработанных продуктов в школе могут быть созданы, например, экспертный совет, проведены психолого-педагогические консилиумы и др.

3. Обучение администраторов и учителей кейс-методом. Предлагается кейс, насыщенный реальными документами, характеризующими, например, процесс адаптации школьников при переходе из начальной в основную школу конкретного класса, конкретного ученика. По предложенным документам классные руководители выделяют проблемы лица/класса/ребенка, выявленные в результате соответствующего мониторинга, формулируют задачи, предлагают способы их решения. Затем в режиме самостоятельной проектной деятельности микрогруппа учителей разрабатывает варианты решения выделенных реальных проблем данной группы.

4. Круговая модель разработки проектов. Данная модель, с одной стороны, имеет четкую структуру содержания, а с другой - является открытой и гибкой, учитывает опыт и проблемы лица. Последовательность обозначает регулярную связь практической деятельности по осуществлению мониторинга и процесса повышения компетентности администраторов и классных руководителей. Приобретенный опыт решения одной проблемы становится основой для выявления новых проблем.

5. Организация самостоятельной исследовательской деятельности учителя. В рамках обучающих семинаров учителя знакомятся с организацией педагогических исследований, выбирают темы для самостоятельных микроисследований, которые осуществляют либо в микрогруппе, либо индивидуально. Темы микро-исследований различных микрогрупп согласуются с программой развития лица. Для проведения исследований учителя используют известные им методы педагогических исследований (анализ документов, литературы, опрос, интервью, наблюдение и пр.), разнообразные диагностические методики.

Все рассмотренные модели базируются на следующих **дидактических принципах** повышения квалификации администраторов и учителей:

- практическая ориентация, т.е. процесс повышения квалификации тесно связан с конкретными проблемами лица;
- ориентация на проблемы, т.е. повышение квалификации проектируется исходя из тех проблем, которые являются важными и осознаваемыми как значимые для лица и конкретного учителя;
- ориентация в процессе повышения квалификации на осознание администрацией лица и классными руководителями новых проблем;

- опора на личный опыт учителя;
- индивидуализация корпоративного обучения;
- безотлагательное применение на практике приобретенных знаний, умений, навыков;
- осознанность корпоративного обучения.

Субъекты корпоративного обучения – классные руководители, заместители директоров по воспитательной работе, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, социальные педагоги.

### **Программа корпоративного обучения**

Практическое значение программы заключается в новых подходах к организации научно-методического сопровождения учителя в повышении его профессионального мастерства:

- развитие самомотивации педагога к деятельности по своему профессиональному росту;
- формирование потребности учителя в создании индивидуальной программы развития, карты карьерного роста;
- обеспечение качественных изменений в состоянии и результатах образовательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью педагога в повышении своей профессиональной компетентности.

### **Программа базируется на следующих принципах:**

**Принцип субъектности участников.** Важно предоставить возможность каждому сотруднику лица самому определить ту сферу педагогической деятельности, которая нуждается в коррекции и совершенствовании. По сути, педагоги в рамках корпоративного обучения выбирают индивидуальный образовательный маршрут, объединяются в группы единомышленников, таким образом, создается для каждого педагога своя «зона ближайшего профессионального развития».

Кроме профессиональных затруднений каждого классного руководителя, нужно знать и его сильные стороны, уровень его педагогической квалификации, его возможности, особенности, склонности и увлечения. Только тогда можно определить содержание и форму методической помощи, которая наиболее соответствует его способностям, опыту и навыкам. При этом выявляются положительные моменты в работе классных руководителей, которые мы используем в организации методической помощи, так как обобщение и распространение педагогического опыта – одна из форм воспитательной работы.

### **Принцип системности.**

Занятия проводятся один раз в каникулярное время. Основная форма проведения – групповая. Продолжительность одного занятия, которое включает теоретическую подготовку и практическую часть, не превышает 1,5 часа. Два раза в год проводятся так называемые «погружения», когда в программе одного дня несколько разнообразных методических событий: и семинар, и деловая игра (например, аукцион идей), и упражнения на сближение и флешмобы.

### **Принцип деятельностного подхода.**

В рамках обучения педагоги получают навыки эффективного общения через участие в деловых и ролевых играх, тренингах. Учатся ставить четкие цели, решать проблемы, творчески подходить к проведению любого дела, позитивно влиять на окружающих, работать с группой.

**Принцип взаимообучения.** Основная идея корпоративного обучения в нашей школе состоит в организации взаимного обучения педагогов, в объединении классных руководителей для совместной работы по повышению качества работы, мотивации их к изменениям. К сожалению, учитель может многократно повторять одни и те же ошибки, пока не увидит другой, более эффективный, опыт или не научится анализировать свои огрехи. Для этого он должен видеть, как работает другой учитель. Коллективное обучение позволяет совершенствовать мастерство каждого и тем самым повышать общие образовательные результаты школы.

### **Методология построения программы**

В рамках поставленных задач в программе осуществляются методические мероприятия (события), направленные на повышение профессионального уровня педагогических работников. Каждое методическое событие является началом, частью или итогом реализации отдельного

вопроса, имеет определённую направленность, образовательную, творческо-деятельностную, рефлексивную составляющую.

Методическое событие – это обучение в действии. Оно предполагает включение в инициативные формы порождения и оформления знания. В событии имеют место разные формы коммуникации, продвижение к созданию и презентации конкретного продукта.

### **Этапы подготовки методического события**

#### **Подготовительный:**

- определение целевой аудитории;
- определение проблемы;
- определение цели мероприятия;
- определение формата мероприятия;
- составление паспорта мероприятия (определение задач, распределение обязанностей).

#### **Основной:**

- тайм-менеджмент;
- ведение мероприятия;
- мониторинг непредвиденных моментов

#### **Заключительный:**

- мониторинг мероприятия (оценка, опрос мнений);
- рефлексия;
- краткий содержательный отчёт.

**За основу планирования работы мы взяли несколько методик.**

#### **Формирование учительских пар**

Эта методика позволяет решить проблему, как построить недостающие профессиональные связи, как создать у учителей привычку целенаправленно обмениваться опытом. В лицее есть устойчивые пары учителей, которые обмениваются опытом. Когда начинают двое, потом так или иначе из пар могут вырастать многочисленные профессиональные группы. Среди педагогов подбираются равные по статусу пары, что используется в групповых формах корпоративного обучения, обеспечивающих сотворчество и со-дружество участников.

#### **Наставничество**

Наставники часто применяют в работе инструменты и методы коучинга. Как правило, наставничество фокусируется на индивидуальных потребностях сотрудника и менее формально, чем другие виды обучения. В качестве тренера выступает руководитель или более опытный сотрудник. Используются разнообразные методы наставничества, в частности флеш наставничество, что позволяет минимизировать документооборот.

#### **Зеркальная работа (замещение), обмен обязанностями**

Суть метода в том, что начинающий классный руководитель на несколько дней становится тенью действующего специалиста. Его задача понять, как строится работа, каков объём задач и как ему предстоит их решать, какой информации не хватает, чтобы начать действовать аналогично и т.д.

#### **Тимбилдинг**

Методика зарекомендовала себя прекрасным средством повышения сплочённости коллектива в школе. Тимбилдинг - это технология мероприятий игрового и творческого характера, направленных на улучшение взаимодействия между людьми, на основе осознания общих ценностей и представлений.

#### **Гостевые методические дни**

Взаимодействие с другими школами в целях продуктивного профессионального общения классных руководителей, открытого представления лучших образцов их профессиональной деятельности, создания условий для профессионального самосовершенствования. В рамках

гостевых дней предполагается проведение открытых мастер-классов, демонстрация опыта работы и результатов деятельности педагогов, обсуждение результатов работы, рефлексия.

### **Инновационный банк лица (виртуальный методический кабинет)**

Инновационный банк размещен на сервере лица. В банке фиксируется лучший опыт работы классных руководителей. Здесь же можно воспользоваться диагностическим пакетом для самоанализа деятельности, самостоятельно провести анализ эффективности воспитательной практики.

**Различные формы непрерывного образования педагога** (обучающие семинары на базе лица, курсы в учреждениях повышения квалификации, консультации, проектная деятельность, самообразование, выездные методические 2-3-х дневные семинары педагогического коллектива, и пр.).

### **Обучение по кейсам из практики**

Кейсы могут использоваться в качестве примеров правильных и неправильных способов применения знаний и умений. Метод помогает разобраться, как действовать в той или иной ситуации. Для этого важно анализировать результаты каждого описанного кейса. Это - возможность критически оценить собственный опыт, изучить опыт коллег и сопоставить его со своим.

### **Баскет – метод**

Разновидность ролевой игры. Метод помогает научиться расставлять приоритеты, решать внезапно возникшие задачи, примерить на себя роль управленца. Задача участника разобрать завал и принять соответствующие решения, заняв роль конкретного руководителя. Имитируется ситуация, максимально приближенная к реальности, перед началом действий обучающийся получает информацию о руководителе, роль которого ему предстоит выполнить. Занятия учат педагогов анализировать и оценивать человеческие взаимоотношения, в разрешении которых нужно принимать во внимание не только правильное решение, но и поведение, интонацию, мимику и т.д. Они способствуют расширению поведенческого диапазона, способствуют развитию уверенности в себе, интеллектуальному развитию.

## **Перечень методических событий**

### **Внутришкольные мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогов**

1. «День открытых дверей»
2. «Формирование учительских пар»
3. «Методические интенсивы» («Дни погружения»)
4. «Лицейский конкурс лучших воспитательных практик», «Фестиваль идей «Эффективный классный руководитель»
5. Общешкольные проекты по параллели
6. Открытые семинары по тематике РИП (по плану)
7. «Гостевые методические дни» (по отдельному плану сетевого взаимодействия)
8. Описание опыта (компоновка тематических сборников)

### **Раздел III. Содержание методических событий**

№	Методическое событие	сроки	Планируемый результат
1	«День открытых дверей»	1 раз в год	Повышение информированности родителей об организации учебно-воспитательного процесса в лице. Демонстрация родителям лучших воспитательных практик.
2	«Формирование учительских пар»	Постоянно	Обмен опытом работы, повышение профессионализма
3	«Методические интенсивы»	2 раза в	Повышение профессиональной

	(«Дни погружения»)	год: в осенние и весенние каникулы	компетентности, повышение сплоченности коллектива, решение различных вопросов
4	«Лицейский конкурс лучших воспитательных практик», «Фестиваль идей «Эффективный классный руководитель»	1 раз в год	Обобщение опыта классных руководителей по воспитательной работе, ознакомление с критериями работы специалистов по воспитанию
5	Общешкольные проекты по параллели	2 раза в год	Обсуждение планов, реализация совместной воспитательной деятельности, подведение итогов работы по общешкольным проектам по параллелям. Опыт командного взаимодействия.
6	Открытые семинары по тематике РИП (по плану)	2 раза в год	Подведение итогов работы, презентация собственного опыта в педагогическом сообществе
7	«Гостевые методические дни» (по отдельному плану сетевого взаимодействия)	1 раз в год	Открытый методический день с приглашением педагогов других школы, знакомство педагогов лицея с новой точкой зрения коллег, обмен опытом, дискуссия, общественная экспертиза наработок.
8	Описание опыта (компоновка тематических сборников)	1 раз в год	Подведение итогов работы по использованию эффективных методов и приемов воспитания
9	Анализ результатов после каждого проведенного мероприятия.	постоянно	Осуществление обратной связи, мониторинг воспитательной работы классных руководителей

### Учебно-методическое обеспечение методических событий

#### Характеристика кадрового состава

Учреждение полностью укомплектовано штатом сотрудников в соответствии со штатным расписанием. Вакансий нет.

70% педагогов Лицея присвоена высшая и первая квалификационная категория.

1 педагог имеет научную степень кандидата биологических наук.

1 педагог удостоен звания «Заслуженный учитель»

2 педагога награждены Знаком «Отличник народного просвещения»

4 - Знаком «Почётный работник общего образования РФ».

1 - Знаком «За гуманизацию школы Санкт-Петербурга»

2 - Почётной грамотой Минобрнауки РФ

4 – Медалью «В память 300-летия Санкт-Петербурга».

В Лицее работают педагоги - победители профессиональных конкурсов:

«Учитель года- 2012», «Учитель года -2013», «Учитель здоровья», «Педагог-психолог», дипломант «Педагогические надежды», победитель «Самый классный классный», лауреат районного конкурса «Лидер в образовании», «Инновационный продукт», «Лучший учитель (начальные классы)».

Педагоги имеют опыт командной работы, владеют методикой организации проектной деятельности.

#### Другие условия

Созданы условия для реализации эффективной модели корпоративного обучения:

- обеспечен доступ к внешним источникам знаний, создание в лицее системы управления знаниями: сетевое взаимодействие;
- налажена эффективная система коммуникаций, позволяющая совершать обмен знаниями как внутри ОУ, так и с социальными партнерами (публикации, участие в конференциях, сетевое взаимодействие);
- большое внимание уделено развитию организационной памяти – создание специального механизма для сохранения знаний в организации (методическая копилка, аудио и видео-записи);
- обеспечено наличие социальных партнеров – организаций, которые могут обеспечить дополнительные возможности для профессионального развития педагогов;
- налажен мониторинг воспитательной работы в лицее, подобраны материалы для самодиагностики классных руководителей.
- разработаны и внедрены в практику схемы анализа деятельности педагога (классного руководителя).
- отработаны принципы проведения семинаров для педагогов по вопросам совершенствования педагогического мастерства, а также принципы проведения тематических педсоветов как коллективного творческого дела педагогов.

### **Планируемый результат**

#### **Ключевые навыки и умения, формируемые в ходе реализации данной программы:**

Аналитические (умение мыслить критически, анализировать и оценивать идеи, информацию, суждения, отбирать наиболее продуктивные из них, делать собственные выводы и заключения).

Проектировочные (умение планировать деятельность: собственную, коллективную; осуществлять выбор целей и механизмов их достижения).

Коммуникативные (умение работать в команде, организовывать деловое и эмоциональное взаимодействие, решать коммуникативные проблемы).

Рефлексивные (умение осуществлять «самонаблюдение», выстраивать процессы самокоррекции, саморазвития).

Исследовательские (умение видеть проблему, пути и механизмы ее решения, генерировать идеи и др.).

#### **Критерии успешности реализации Программы**

Оценку успешности мероприятий по повышению квалификации педагогов предусматривается осуществлять через:

1. Вовлеченность педагогов в систему корпоративного обучения (100%).
2. Активность и инициативность педагогов по использованию полученных новых знаний на уровне педагога (отчет по теме самообразования, публикации в средствах массовой информации, участие в конкурсах профессионального мастерства и др.).
3. Успех образовательного учреждения (удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) качеством образования, результативность участия в конкурсах, укрепление связей с социальными партнерами и др.).

#### **Диагностика эффективности реализации программы**

Диагностика реализации программы воспитания лицея осуществляется с помощью методик:

- методика изучения уровня профессионализма классных руководителей;
- методика выявления резервных возможностей качества воспитательной работы классного руководителя;
- диагностика изучения профессиональных ориентиров педагогов в сфере воспитания;
- диагностика успешности педагога;
- диагностика изучения затруднений в деятельности классных руководителей;

Таких методик не должно быть много, но они должны быть использованы в течение 2-3 лет, что позволит увидеть динамику развития педагогического коллектива по определенным параметрам, позитивные изменения в работе.

**К основным рискам организации** корпоративного обучения могут быть отнесены следующие:

1. Формализация содержания деятельности педагогов, преобладание теоретических форм обучения над практическими.
2. Изолированность содержательной деятельности в рамках отдельного образовательного учреждения от существующей практики в городском образовательном пространстве.
3. Невостребованность педагогами города содержательных и организационных форм деятельности лица.
4. Отсутствие действенной системы информирования о внутрифирменном обучении в отдельном ОУ.
5. Нестабильный состав участников семинаров, педагогических мастерских [4].

Преодолением указанных противоречий может являться установление горизонтальных связей между образовательными учреждениями, создание профессиональных сообществ администраторов и педагогов. Кроме того, возможна организация сетевого взаимодействия на уровне администрации разных школ.

### **Использованная литература:**

1. М.М.Поташник «Управление профессиональным ростом учителя в современной школе», ООО «Центр педагогического образования», 2010.
2. М.М.Поташник, М.В.Левит «Освоение ФГОС: методические материалы для учителя», ООО «Педагогическое общество России», 2016.
3. Е. Н. Куксо «Миссия выполнима: как повысить качество образования в школе»
4. Мельникова Р.П. Критерии и показатели оценки деятельности классного руководителя / Р.П. Мельникова // Классный руководитель .-2005.-№5.-С. 64-65
5. Методика воспитательной работы /Под ред. В.А. Сластенина.- Издание-2.-М.:Академа.-2004.-120с.
6. Нечаев М.П. Практика управления воспитанием в школе: практическое пособие/ М.П. Нечаев.- М.:Аркти.-2005. –150с.
7. Планирование воспитательной работы в классе. Методическое пособие/ Под ред. Е.Н. Степанова.-М.:Творческий центр.-2000.-127с.
8. Рожков М.И., Байбородов Л.В. Организация воспитательного процесса в школе: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений/ М.И. Рожков, Л.В. Байбородов .-М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС.-2000.- 256с.
9. Сергеев В.П. Классный руководитель: планирование и организация работы от А до Я. / В.П. Сергеев.-М.:Педобштрроссии.-2001. –226с.
10. Сергеева В.П. Классный руководитель: планирование и организация работы от А до Я/ В.П. Сергеева.-М.: Педагогическое общество России.-2001.-256с.
11. Сергеева В.П. Рабочая тетрадь классного руководителя/В.П. Сергеева.-М.: Педагогическое общество России.-2001.-96с.
12. Сибирцева Г.Н. Настольная книга заместителя директора школы по воспитательной работе/ Г.Н. Сибирцева.-Ростов-на-Дону: Феникс.-2005г.-С.27-30
13. Созонов В.П. Организация воспитательной работы в классе/ В.П. Созонов.- М.: Образовательный центр «Педагогический поиск».-2000.-160с.
14. Щуркова Н.Е. Классное руководство: теория, методика, технология/ Н.Е. Щуркова.-М.: Педагогическое общество России.-2000.-256с.
15. Караковский В.А., Новикова Л.И., Селиванова Н.Л. «Воспитание? Воспитание... Воспитание! Педагогическое общество России . – М. 2000
16. Е.Н. Барышников. Учебно-методическое пособие «Становление воспитательной системы образовательного учреждения» С-Пб . 2005

## Должностная инструкция классного руководителя

### 1. Функции.

- 1.1. Организация деятельности классного сообщества.
- 1.2. Организация учебной работы детской группы и отдельных учащихся.
- 1.3. Организация внеучебной жизнедеятельности класса.
- 1.4. Изучение личности и коррекция в воспитании школьников.
- 1.5. Социальная защита школьников.
- 1.6. Работа с родителями, общественностью, семьями учащихся.

### 2. Должностные обязанности.

- 2.1. Ведет журнал класса.
- 2.2. Ведет личные дела учащихся класса и следит за их состоянием.
- 2.3. Организует классный коллектив: распределяет поручения, работает с активом класса, направляет учеников класса в советы дел лицея, организует коллективное творчество, помогает в работе старшего дежурного.
- 2.4. Организует дежурство по классу, школе, столовой.
- 2.5. Соблюдает санитарное состояние прикрепленного кабинета.
- 2.6. Заботится о внешнем виде воспитанников.
- 2.7. Организует питание учащихся. Ведет разъяснительную работу в классе с родителями.
- 2.8. Заботится о финансовом обеспечении классных нужд.
- 2.9. Осуществляет строгий контроль за посещаемостью. Совместно с родителями контролирует учащихся, пропускающих уроки без уважительных причин, совместно с социальным педагогом контролирует посещение уроков «трудными» учащимися.
- 2.10. Создает обстановку, благоприятствующую учебе, воспитанию и развитию детей.
- 2.11. Координирует деятельность учителей, работающих в классе.
- 2.12. Работает с ученическими дневниками, контактирует с родителями по поводу успеваемости школьников.
- 2.13. Создает условия для развития наиболее одаренных учащихся, развития познавательных интересов, расширения кругозора школьников (вовлекает в кружки, факультативы, конкурсы, викторины, олимпиады, смотры, организует экскурсии, посещение театров, выставок и т.п.).
- 2.14. Привлекает психолога для организации умственного труда и воспитания учащихся (групповые и индивидуальные консультации).
- 2.15. Создает микроклимат в классе, формирует межличностные отношения, корректирует и регулирует их.
- 2.16. Организует творческие дела в классе с привлечением отдельных учащихся или всего класса.
- 2.17. Организует охрану здоровья учащихся с учетом отклонений от норм здоровья каждого ученика, укрепляет здоровье школьников, вовлекает учащихся в спортивную и физкультурную работу.
- 2.18. Ищет интересные формы, глубокое содержание каждого организуемого дела, определяет целесообразность и целенаправленность организации любой встречи классного руководителя с коллективом детской группы (классный час, классное собрание, беседа, откровенный разговор и т.п.), проводит не менее одного классного тематического часа в месяц.
- 2.19. Изучает личность каждого школьника в соответствии с имеющимися методиками, учитывая мнения учителей, работающих в классе, психолога, родителей.
- 2.20. Обеспечивает охрану и защиту прав учащихся, оставшихся без попечения родителей. Сотрудничает с социальным педагогом.
- 2.21. Выявляет и ведет учет детей социально незащищенных категорий.
- 2.22. Выявляет и ведет учет детей из неблагополучных семей.
- 2.23. Проводит тематические родительские собрания один раз в четверть.
- 2.24. Изучает условия воспитания детей в семье.



2.25. Организует работу с родителями учащихся, проводит индивидуальные консультации, привлекает родителей для организации внеучебной деятельности класса, влияет на общение детей с родителями.

### **3. Права.**

Классный руководитель имеет право в пределах своей компетенции.

3.1. Присутствовать на любых уроках или мероприятиях, проводимых учителями-предметниками (без права входить в класс во время урока без экстренной необходимости и делать замечания учителю в процессе урока).

3.2. Привлекать к дисциплинарной ответственности учащихся за поступки, дезорганизующие учебно-воспитательный процесс.

3.3. Поощрять учащихся в порядке, установленном Правилами о поощрениях и взысканиях.

3.4. Требовать от учителей-предметников информацию об организации учебно-воспитательного процесса класса и отдельных учащихся.

**Результаты работы с педагогическим коллективом по созданию компетентного профиля классного руководителя.**

Общее отражение мнений классных руководителей по показателям, составляющим социальную компетентность(%)

Вопросы (1 – 8)	Не согласен	Затрудняюсь ответить	Согласен	Полностью согласен
Владение эмоциональным интеллектом; своевременное выработка эмоций; поддержание эмоций, умение держать их под контролем и способность вступать с другими в эмоционально-здоровые отношения	1,6	5,2	44,5	48,7
Проявлять уважение к человеческому достоинству, правам и свободам	0,4	3,7	41,7	54,2
Слушать учеников и не поддаваться внезапному гневу	0	2,1	48,4	49,5
Догадываться о точке зрения учеников, интересоваться их тревогами и заранее угадывать их потребности	0,8	7,6	41,4	50,2
Устанавливать хорошие отношения и уважать разные взгляды на мир школьников	0,8	3,7	41,3	54,2
Уметь управлять поведением учеников по своему усмотрению	4,6	5,4	42,6	47,4
Способность решать конфликты, появляющиеся между учениками, путем свидания, консультации (обсуждения) и компромисса (примирения)	0,4	4,6	39,7	55,3
Для внедрения и реализации принимаемых решений в классе необходимо давать ученикам выговориться и обеспечивать консенсус	0	1,3	41,5	57,2

Таблица 2 Общее отражение мнений классных руководителей по составляющих коммуникативной компетентности (%)

Вопросы (9 – 19)	Не согласен	Затрудняюсь ответить	Согласен	Полностью согласен
Умение пробудить у собеседника или группы стремление к познанию	0,8	1,3	42,1	55,8
Умение контролировать выражение собственных эмоций; предвидеть и правильно воспринимать реакцию учеников	0,5	3,7	39,5	56,3
Способность быть близким к учащимся	1,3	2,5	37,8	58,4
Умение давать внятные пояснения и наставления	0,9	4,3	36,9	57,9
Умение поддерживать эффективные связи внутри класса (ученик-учитель, ученик-ученик, учитель-ученик)	1,7	1,6	39,2	57,5
Умение грамотно строить взаимоотношения с руководящим звеном, коллегами и остальным персоналом школы	4,6	4,3	48,3	42,8

Владение хорошей речью и правильное использование голоса, тона, интонации	0,4	2,1	36,9	60,6
Умение эффективно использовать вербальную и невербальную речь	1,3	3,8	38,2	56,7
Умение быть демократичным, слушать и уважать учащихся	2,2	1,3	32,7	63,8
Избегать действий и выражений унижающих и оскорбляющих учащихся	0,6	3,3	35,2	60,9
Направлять свою реакцию не на учащегося, а на конкретный поступок	1,4	2,5	36,5	59,6

Таблица 3 Общее отражение мнений классных руководителей по структуре личностной компетентности (%)

Вопросы (20 – 35)	Не согласен	Затрудняюсь ответить	Согласен	Полностью согласен
Любовь к своей профессии	0,4	5,1	37,4	57,1
Уверенность в себе	0,9	2,9	35,7	60,5
Авторитет в классе	2,3	5,8	36,5	55,4
Любовь к ученикам	1,3	5,1	36,9	56,7
Обладать креативностью	1,7	2,6	31,9	63,8
Обладать ответственностью	2,1	2,9	35,3	59,7
Умение справляться со стрессом (управление стрессом)	0,9	3,3	32,4	63,4
Умение разрешать конфликты	0,4	3,8	39,9	55,9
Умение мотивировать учеников	2,9	5,4	34,1	57,6
Проявление настойчивости и решимости	1,2	3,3	40,4	55,1
Адаптационная способность (приспособляемость) к неожиданным ситуациям и изменениям	2,2	6,3	36,9	54,6
Быть открытым к новым знаниям, подходам и идеям	1,6	5,4	36,6	56,4
Обладать оптимизмом	0,8	4,2	38,3	56,7
Целеустремленность и решительность при возникновении препятствий и трудностей	1,3	9,2	36,6	52,9
Умение внушать доверие ученикам	1,2	6,8	31,5	60,5
Умение прогнозировать и предвосхищать ход событий (проницательность, предугадывать)	1,4	6,3	32,7	59,6

Таблица 4 Общее отражение мнений классных руководителей по составляющим психолого-диагностической компетентности (%)

Вопросы (36 – 46)	Не согласен	Затрудняюсь ответить	Согласен	Полностью согласен
Знание физических особенностей учащихся	0,8	3,9	36,9	58,4
Знание социально-экономических особенностей учащихся	1,3	5,1	40,7	52,9
Знание интеллектуальных особенностей учащихся	0,8	2,9	38,8	57,5
Знание эмоционально-психологических особенностей учащихся	1,3	5,1	38,2	55,4

Знание психофизиологических особенностей учащихся	1,8	3,3	34,8	60,1
Знание уровня готовности учащихся	1,6	5	36,9	56,5
Знание стиля получения учащимися информации	0,8	2,1	37,8	59,3
Знание интересов и способностей учащихся	0,6	5	26,7	67,7
Уметь своевременно выявлять у учеников недопонимание предмета	0,8	4,7	37,4	57,1
Уметь дать соответствующие и полные ответы на заданные вопросы учеников связанные с предметом	1,8	3,7	33,6	60,9
Знание методов и подходов в области руководства классом	2,5	5,2	32,2	60,1

Таблица 5 Общее отражение мнений классных руководителей о составляющих компетентности преподавательской деятельности (%)

Вопросы (47 – 60)	Не согласен	Затрудняюсь ответить	Согласен	Полностью согласен
Удержание внимания и интереса у учеников	2,2	4,2	35,7	57,9
Устанавливать связи между ранее изученным и темой урока	2,6	4,2	37,8	55,4
Умение проводить воспитательную работу путем наблюдения	2,1	3,3	40,7	53,9
Умение проводить воспитательную работу методом обсуждения и споров	1,6	1,6	37,9	58,9
Умение проводить воспитательную работу методом ролевых игр	2,1	4,3	36,9	56,7
Умение проводить воспитательную работу методом игры	2,7	4,6	41,1	51,6
Умение проводить воспитательную работу способом мозгового штурма	2,5	3,5	40,3	53,7
Способность проводить индивидуальное обучение	2,6	3,7	43,6	50,1
Способность использовать метод проектирования	1,2	4,6	41,7	52,5
Умение создать связи учебного материала с жизненной практикой учеников	1,8	3,3	44,1	50,8
Умение правильно составить материал образовательного процесса для личностного, духовного, этического, социального и культурного развития учащихся	2,7	2,9	39,4	55
Умение определять образовательные мероприятия	1,7	4,2	42,5	51,6
Умение управлять образовательным процессом	2,3	5,03	39,07	53,6
Умение определять положительные и отрицательные поступки	2,1	5,4	37,8	54,7

Таблица 6 Общее отражение мнений классных руководителей о структуре компетентности управления классом (%)

Вопросы (61 – 74)	Не согласен	Затрудняюсь ответить	Согласен	Полностью согласен
Проведение учебного времени соответственно целям мероприятия	0,8	4,3	34,4	60,5
Высказывание своего мнения о поведении учеников (обратная связь)	2,5	4,6	35,4	57,5
Соответствующим образом награждать и поощрять	1,2	5,6	27,7	65,5
Вместе с учениками определять правила, которые будут применяться в классе	1,2	5,4	31,7	61,7
Предотвращать условия, которые приводят к негативному поведению	2,1	3,7	31,2	63
Владеть укреплением позитивного поведения	1,6	3,5	34,8	60,1
Владеть коррекцией девиантного поведения	0,8	2,5	31,1	65,6
Варьировать темпы воспитательной работы	2,1	2,9	36,2	58,8
Умение создать такую обстановку в классе, при которой ученики могли свободно выражать свои мнения	1,2	4,2	34	60,6
Умение подталкивать учащихся к самооценке и самоанализу	2,1	5,8	24,7	67,4
Умение оценивать отношение учащегося к учебному процессу	0,4	3,3	37,5	58,8
Умение правильно распределить своё время – тайм-менеджмент	1,2	4,3	34,5	60

Таблица 7 Общее отражение мнений классных руководителей о структуре компетентности ведения воспитательной работы (%)

Вопросы (75 – 88)	Не согласен	Затрудняюсь ответить	Согласен	Полностью согласен
Умение смоделировать тип поведения учащихся. Классный руководитель, объясняя что-либо ученикам, в первую очередь сам должен воплощать и осознавать то, что объясняет	0,4	2,7	33,1	63,8
Умение воспитывать в учащихся стремление к труду	1,2	2,5	40,5	55,8
Умение вести контроль успеваемости учащихся по всем предметам, контроль их взаимоотношений с другими учителями	1,2	4,2	36,9	57,7
Умение в нужный момент выводить учащегося из кризисного или стрессового состояния, оказывать им психологическую поддержку	0,8	3,3	43,8	52,1
Умение прививать учащимся стиль здорового образа жизни и оказывать им поддержку в решении их проблем со здоровьем	2,3	3,7	36,1	57,9
Умение вести воспитательную работу в сфере взаимоотношений между учащимися	0,4	4,3	37,8	57,5

в классе и вне его (новые, старые, проблемные взаимоотношения)				
Умение вести работу, направленную на выявление и решение проблемы вредных привычек учащихся	2,1	4,6	41,7	51,6
Умение научить учащихся учиться	1,2	4,6	38,4	55,8
Умение оказывать помощь в создании социальных взаимоотношений учащихся	1,2	5,3	40,3	53,2
Умение оказывать поддержку в развитии артистических способностей учащихся	0,4	2,9	38,3	58,4
Умение воспитывать чувство «высокого» в учащихся, развивать их эстетические вкусы	0,4	4,6	43,2	51,8
Умение воспитывать в учащихся чувство этичности и правильного понимания событий	1,2	1,6	40,9	56,3
Умение вести диалог с родителями учащихся и обеспечивать обратную связь	0	4,2	39,5	56,3
Умение организовывать внеурочные мероприятия	0,8	6,7	35,4	57,1

### Приложение 3.

#### Диагностика сформированности ученического коллектива начальной школы

В начальной школе большинство школьников впервые получают опыт коллективного взаимодействия, коллективной жизни.

Для коллектива младших школьников характерны следующие черты: слабая организованность, низкий уровень способности к коллективной деятельности, эмоциональная неустойчивость, слабовыраженная половая дифференциация взаимоотношений, неустойчивость дружеских групп. В то же время у мальчиков и девочек одинаково выражено стремление к единству, к совместной деятельности с игровыми формами организации, стремление к подражанию классом старших возрастов [Новикова, Л.И. Педагогика детского коллектива: Вопросы теории/ Л.И. Новикова. – М.: Просвещение, 2000. –С.45- 49, 87-91.].

Диагностические методики подобраны с учетом вышеуказанных особенностей формирования ученического коллектива младших школьников.

#### 1-й класс Диагностическая методика №1. «Урок физкультуры»

Учащимся раздаются листы бумаги. На листе бумаги учащиеся должны построить свой класс на уроке физической культуры. Задача в том, что ребята не должны быть выстроены по росту, а по степени значимости каждого ученика в коллективе. Это может выглядеть так: Учащиеся должны написать в квадратах имена учащихся класса. Данная методика позволяет определить степень самооценки каждого ученика, его включённости в жизнь детского коллектива.

#### Диагностическая методика №2. «Солнце, тучка, дождик»

Каждый ученик класса получает лист бумаги, на котором написаны солнце, тучка, дождик в трёх вариантах. Учащимся предлагается определить их самочувствие в классе, с друзьями, дома с помощью погодных явлений. Учащимся нужно ответить на вопросы и подчеркнуть то состояние, которое соответствует их настроению.

#### Диагностическая методика №3. «Подарки»

Классный руководитель просит учащихся класса пофантазировать и подумать над тем, какие подарки можно придумать каждому ученику класса в виде сюрприза к Новому году. Ребята получают лист бумаги и на нём пишут имя ученика, а рядом предмет, который получает он в виде подарка. Это может выглядеть так: Таня-книга, Лена- ручка и т.д.

Такая диагностика очень информативна и свидетельствует об атмосфере в детском коллективе. Во-первых, кого ребёнок называет в первую очередь в своём списке. Это

свидетельствует о значимости ребят для данного ученика. Во-вторых, все ли ребята класса попадают в список каждого ученика и какие чувства он испытывает при распределении праздничных подарков.

Ребята работают с такими диагностическими исследованиями с большим удовольствием и творчески. Они по-новому смотрят на своих одноклассников, пытаются задавать вопросы друг другу, активно сотрудничать, а не только присутствовать на уроках.

### **2 класс Диагностическая методика №1. «Пьедестал»**

Учащимся класса раздаются листы бумаги, на которых они должны построить пьедестал для награждения. Пьедестал состоит из трёх ступенек. На каждую ступеньку они должны возвести лишь три человека из класса. Ученик имеет право одну ступеньку оставить для себя, если считает нужным. На пьедестал возводят тех ребят, кто, по их мнению, является значимой фигурой в жизни класса. Данная методика позволяет увидеть взаимоотношения учащихся в коллективе, их привязанность друг к другу, определить нравственную сторону взаимоотношений учащихся.

### **Диагностическая методика № 2. «Дом, в котором я живу»**

Учащимся класса предлагается построить на листке бумаги многоэтажный дом и заселить его значимыми для них людьми. Это могут быть и одноклассники, и друзья, и родители, и родственники. Такая диагностика помогает изучить привязанность учащихся друг к другу, к родным и близким людям, к своим товарищам.

### **Диагностическая методика № 3. «Социометрия»**

Учащимся класса предлагается ответить на три вопроса, которые записываются на доске или на листке бумаги. Учащиеся должны назвать три фамилии своих одноклассников при ответе на каждый вопрос. Вопросы могут быть следующими:

1. Если ты не знаешь, что тебе задано на дом, к кому из ребят класса ты можешь обратиться за разъяснением домашнего задания

2. Если ты занимаешься в кружке, в котором тебе очень интересно заниматься, кого из ребят класса ты хотел бы видеть рядом с собой?

3. Представь себе, что у тебя есть право сформировать команду космического корабля, отправляющего на Марс. Подумай, кто из ребят класса мог бы быть с тобой рядом в корабле.

### **Диагностическая методика № 4 «Приглашение в гости»**

Детям предлагается ситуация: «Вы решили пригласить к себе в гости своих одноклассников. Кого вы хотели бы видеть среди своих гостей?» Предложить детям записать фамилии 5 человек.

### **3 класс Диагностическая методика №1. «Круги на воде»**

Ребятам предлагается лист бумаги, на котором нарисовано 5 кругов, один в другом. В каждый круг нужно вписать имена одноклассников по степени значимости для себя. В каждый круг вписывается не более трёх имен одноклассников.

### **Диагностическая методика №2. «Мультфильм о нашем классе»**

Учащимся класса предлагается создать мультфильм о своём классе. Для того, чтобы мультфильм получился, ребятам предлагается подготовить один кадр к мультфильму. Ребятам раздаются фломастеры, листы бумаги (по одному листочку). Ребята работают самостоятельно, без подсказки и коррекции учителя. Кадры склеиваются, и ребятам предоставляется возможность озвучить каждый кадр. Эта методика интересна тем, что она позволяет получить очень много информации о классе.

1. Какие сцены и факты из жизни класса чаще всего повторяются.

2. Какие имена чаще всего называются в кадрах мультфильма.

3. Какая эмоциональная окраска фильма (злой, добрый, смешной, и т.д.)

4. Какие проблемы поднимает мультфильм.

### **Диагностическая методика № 3. «Аукцион»**

Учащимся класса раздаются листы бумаги, на которых написаны группы слов. Из этих слов ребята должны выбрать те слова, которые лучше всего характеризуют их класс. Слова могут быть такие: дружный, недружный, хороший, плохой, добрый, злой, весёлый, грустный,

организованный, неорганизованный, ответственный и безответственный, активный и не активный. Если ребята класса не до конца понимают значение каждого слова, учитель может объяснить им значение каждого прилагательного. Опыт подсказывает, что ребята вполне понимают каждое слово и адекватно их применяют в своих ответах. Если учащиеся выбирают для характеристики класса слова, характеризующие класс с отрицательной стороны и таких мнений большинство, то это говорит о том, что классному руководителю есть над чем работать с детским коллективом.

#### **Диагностическая методика № 4. «Психологическая атмосфера в коллективе»**

Каждому ученику предлагается оценить состояние психологической атмосферы в коллективе, используя рисунки: Дружелюбие Согласие Удовлетворённость Увлечённость Теплота взаимоотношений Взаимная поддержка Занимательность Скука Успешность Анализ результатов предполагает субъективные оценки состояния психологического климата и их сравнения между собой.

#### **4 класс Диагностическая методика № 1. «Самые памятные события из жизни моего класса»**

Учащимся класса предлагается написать сочинение, в котором необходимо рассказать о самых памятных событиях из жизни класса. Анализируя сочинения, необходимо обратить внимание, какие события называют учащиеся памятными, какой характер носят события, положительный или отрицательный. Значимым местом в анализе сочинений является и то, какое место в описанных событиях каждый ученик отводит себе и своим одноклассникам.

#### **Диагностическая проективная методика № 2**

Учащимся предлагается определить своё отношение к одноклассникам, продолжив следующие предложения:

1. Ребята, с которыми я дружу в нашем классе, это \_\_\_\_\_
2. Ребята, с которыми я не дружу в классе, это \_\_\_\_\_
3. Ребята, с которыми я провожу время и после уроков, это \_\_\_\_\_
4. Ребята, с которыми я, не общаюсь после уроков, это \_\_\_\_\_
5. Ребята, с которыми мне бы хотелось дружить в классе, это \_\_\_\_\_
6. Ребята, без которых мне было бы трудно, это \_\_\_\_\_

#### **Диагностическая методика № 3. «Необитаемый остров»**

Учащимся класса предлагается представить себе такую ситуацию: «Представьте себе, что ваш класс, совершая морскую прогулку, терпит крушение и попадает на необитаемый остров. Вам предлагается описать эту фантастическую историю и рассказать, как будет вести себя весь класс и каждый из вас на необитаемом острове». Опыт проведения такой работы показывает, что ребята очень чётко разделяют функции каждого на острове, но при этом выделяют лидеров класса, определяют людей, которые не участвуют в жизни коллектива по собственной инициативе или тех, кого класс отторгает от участия в общей жизни.

#### **Диагностическая методика № 4. «Какой наш класс?»**

Учащимся класса раздаются листы бумаги, на которых написаны группы слов. Из этих слов ребята должны выбрать те слова, которые лучше всего характеризуют их класс. Слова могут быть такие: дружный, недружный, хороший, плохой, добрый, злой, весёлый, грустный, организованный, неорганизованный, ответственный и безответственный, активный и не активный. Если ребята класса не до конца понимают значение каждого слова, учитель может объяснить им значение каждого прилагательного. Если учащиеся выбирают для характеристики класса слова, характеризующие класс с отрицательной стороны и таких мнений большинство, то это говорит о несформированности коллектива.

#### **Диагностическая методика № 5. «Мнение о классе»**

Важным показателем психологического климата в классе является проявление дружбы, взаимопомощи и взаимной ответственности. В каждой из трех предлагаемых ниже анкет обведите кружком номер того утверждения, которое в наибольшей степени соответствует Вашему мнению о классе.

#### **Анкета 1 Мнение о дружбе и приемлемости в классе**



1. Наш класс очень дружный и сплоченный.
2. Наш класс дружный.
3. В нашем классе нет ссор, но каждый существует сам по себе.
4. В нашем классе изредка бывают ссоры, но конфликтным его назвать нельзя.
5. Наш класс недружный, возникают ссоры.
6. Наш класс очень недружный, трудно учиться в таком.

#### **Анкета 2 Мнение о взаимопомощи в классе**

1. В нашем классе принято помогать друг другу без напоминания,
2. В нашем классе помощь оказывается только своим друзьям.
3. В нашем классе помогают только тогда, когда просят об этом.
4. В нашем классе помощь оказывают только тогда, когда заставляет преподаватель.
5. В нашем классе не принято помогать друг другу.
6. В нашем классе отказываются помогать друг другу.

#### **Анкета 3 Мнение о взаимной ответственности в классе**

1. У нас в классе принято нести ответственность друг за друга. Все мы боремся за искоренение недостатков.
2. В нашем классе неудачи и плохие поступки беспокоят хотя и не всех, но большинство ребят.
3. Виновные в нарушении дисциплины и лодыри осуждаются только активом класса.
4. Мы стараемся не обращать внимания на нарушителей дисциплины и лодырей. За свои поступки они отвечают только перед учителем.
5. В нашем классе не принято «выносить сор из избы». Мы стараемся, чтобы о проступках меньше знали учителя.
6. В нашем классе нет взаимной ответственности.

Обработка анкет заключается, во-первых, в нахождении средне-группового мнения по каждой анкете. Для этого нужно суммировать выбранные учащимися номера утверждений (баллы) по каждой анкете в отдельности и поделить на соответствующее количество таких номеров. Во-вторых, в сопоставлении индивидуальных мнений по среднегрупповым особое внимание следует обратить на случаи значительных отклонений индивидуальных мнений от среднегруппового.

Таких учащихся необходимо взять под особый контроль и попытаться в ходе индивидуальной беседы (но беседа не должна состоять из «любых» вопросов) установить причины расхождения их мнений о взаимоотношениях в классе с мнением класса в целом. И это необходимо сделать как можно оперативнее, так как расхождение индивидуального мнения с групповым представляет собой весьма вероятную «точку роста» межличностного конфликта в классе.

В целом, данные, полученные с помощью всех трех анкет, при их сопоставлении позволяют студенту практиканту (учителю, классному руководителю) сделать вывод о психологическом климате в классе и могут послужить основой для разработки конкретных мер по его улучшению.

#### **Диагностическая методика № 6. «Оценка привлекательности классного коллектива»**

Методика предназначена для оценки привлекательности для ученика классного коллектива. Представляет собой анкету, в которой к каждому вопросу предлагается определенное количество баллов:

Ответ ● «а» - 5 баллов, ● «б» - 4 балла, ● «в» - 3 балла, ● «г» - 2 балла, ● «д» - 1 балл, ● «е» - 0 баллов.

Таким образом, максимальное количество баллов, которые может набрать ребенок после заполнения анкеты, составляет 25 баллов.

Анкетирование может проводиться в группе и индивидуально. В последнем случае может использоваться в качестве основы для беседы об особенностях взаимоотношения ученика с классом.

Анкета 1. Как вы оценили бы свою принадлежность к классу?

- а) Чувствую себя членом класса, частью коллектива;
- б) Участвую в большинстве видов деятельности;
- в) Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других;
- г) Не чувствую что являюсь членом коллектива;
- д) Учусь, не общаясь с другими детьми класса;
- е) Не знаю, затрудняюсь ответить.

2. Перешли бы вы учиться в другой класс, если бы представилась такая возможность?

- а) Да, очень хотел бы перейти;
- б) Скорее всего, перешел бы, чем остался;
- в) Не вижу никакой разницы;
- г) Скорее всего, остался бы в своем классе;
- д) Очень хотел бы остаться в своем классе;
- е) Не знаю, трудно сказать.

3. Каковы взаимоотношения между учениками в вашем классе? а) Лучше, чем в любом другом классе;

- б) Лучше, чем в большинстве классов;
- в) Примерно такие же, как и в большинстве классов;
- г) Хуже, чем в большинстве классов;
- д) Хуже, чем в любом классе;
- е) Не знаю.

4. Каковы ваши взаимоотношения с воспитателем (классным руководителем)?

- а) Лучше, чем в любом другом классе;
- б) Лучше, чем в большинстве классов;
- в) Примерно такие же, как в большинстве классов;
- г) Хуже, чем в большинстве классов;
- д) Хуже, чем в любом классе;
- е) Не знаю.

5. Какое отношение учеников к учебе в классе?

- а) Лучше, чем в любом другом классе;
- б) Лучше, чем в большинстве классов;
- в) Примерно такие же, как и в большинстве классов;
- г) Хуже, чем в большинстве классов;
- д) Хуже, чем в любом классе;
- е) Не знаю.

Обработка результатов.

Все баллы, полученные ребёнком за каждый ответ, суммируются и интерпретируются следующим образом:

- 25-18 баллов – классный коллектив является для ребенка очень привлекательным. Атмосфера внутри класса полностью удовлетворяет ребенка. Он дорожит взаимоотношениями с остальными детьми коллектива.

- 17-12 баллов – ребенок хорошо адаптирован в классном коллективе. Атмосфера взаимоотношений является для него комфортной и благоприятной. Классный коллектив представляет ценность для ребенка.

- 11-6 баллов – нейтральное отношение ребенка к коллективу свидетельствует о наличии определенных благоприятных зон взаимоотношений, которые дискомфортно влияют на ощущение собственного положения ученика в классе. Имеется явное желание либо отдалиться от коллектива, либо изменить свое отношение в нем.

- 5 и менее баллов – негативное отношение к классу. Неудовлетворенность своим положением и ролью в нем. Возможна дезадаптация в его структуре.

**Анкета для классных руководителей**

Владение современными технологиями в воспитании, социализации и духовно-нравственном развитии (В.П. Сергеева)

Владете ли Вы современными технологиями в воспитании, социализации и духовно-нравственном развитии учащихся (оцените по 5-балльной шкале):

1 – не знаю; 2 – имею представление, но не использую; 3 – использую редко; 4 – использую; 5 – систематически использую.

I. Подготовка педагога к реализации программы «Модель программы воспитания, социализации и духовно-нравственного развития обучающихся»

I.1. Знание сущности воспитания, социализации и духовно-нравственного развития для совершенствования воспитательной работы в школе. 1 2 3 4 5

I.2. Умение выделить проблемы в собственной системе воспитательной деятельности. 1 2 3 4 5

I.3. Знание новаций, публикуемых в профессиональных журналах, научно-методической литературе 1 2 3 4 5

I.4. Умение внедрять инновационные идеи в содержание воспитательной деятельности с учащимися класса 1 2 3 4 5

I.5. Способность чётко следовать подготовленной программе, чувствовать отклонения от неё 1 2 3 4 5

I.6. Умение оценить профессиональную воспитательную деятельность, на основе отслеживания её промежуточных и конечных результатов 1 2 3 4 5

II. Методическая подготовка

II.1. Знание разных технологий в организации воспитания, социализации и духовно-нравственного развития 1 2 3 4 5

II.2. Умение предвидеть результаты социально-педагогического сопровождения учащихся класса 1 2 3 4 5

II.3. Умения разрабатывать планы, проекты предстоящей воспитательной деятельности совместно с учащимися (индивидуальные, групповые) 1 2 3 4 5

II.4. Умения создавать условия совместно с родителями в социальнопедагогическом сопровождении обучающихся. 1 2 3 4 5

III. Совершенствование воспитательной деятельности педагогов в процессе реализации программы

III.1. Умение анализировать результаты своей собственной деятельности в социализации, воспитании и духовно-нравственном развитии. 1 2 3 4 5

III.2. Знание основ передового опыта в воспитательной деятельности. 1 2 3 4 5

III.3. Знание достижений педагогической науки в области социально-педагогического сопровождения учащихся. 1 2 3 4 5

III.4. Умение оперативно совершенствовать процесс воспитания и социализации на основе идей коллективного опыта учащихся в реализации программы. 1 2 3 4 5

III.5. Умение оперативно совершенствовать технологии и методики в духовно-нравственном развитии учащихся. 1 2 3 4 5

Обработка и интерпретация результатов Подсчитывается сумма баллов

Слабый уровень – от 0 до 37 баллов

Средний уровень – от 38 до 52 баллов

Выше среднего – от 53 до 67 баллов

Высокий уровень – от 68 баллов и выше

**Схема анализа воспитательного процесса в классе**

1. Анализ целесообразности поставленных задач и эффективности планирования воспитательной работы в прошедшем году.

1.1. Задачи воспитательной работы прошедшего учебного года, целесообразность их постановки, актуальность и своевременность идей, которые выдвигались при планировании.

1.2. Правильность выбора основных направлений, содержания, форм и методов работы, средств педагогического взаимодействия, приемов включения учащихся в деятельность и общение.

1.3. Результаты решения воспитательных задач прошедшего года.

2. Анализ уровня воспитанности и развития учащихся класса.

2.1. Воспитанность учащихся и факторы, влияющие на нее в большей мере. Характеристика их нравственного, эстетического, трудового, интеллектуального и физического развития.

2.2. Развитость и направленность познавательных интересов и творческих способностей учащихся класса. Указать конкретные проявления в интеллектуальной, художественно-эстетической, трудовой и других видах деятельности.

2.3. Уровень знаний, умений и навыков учащихся класса, их успеваемость в сравнении с результатами прошлых лет.

2.4. Характеристика мотивационно-потребностной сферы учащихся класса (структура и динамика учебных и неучебных мотивов, появление "новых" потребностей школьников и т.п.) (в таблицах, с фамилиями).

2.5. Сформированность у учащихся потребности в самовоспитании и самообразовании.

2.6. Социальное развитие учащихся и его динамика (культура общения и труда; правовая, интеллектуальная, информационная, художественная, экономическая, экологическая, физическая культура; адаптированность к окружению и условиям; развитие самостоятельности; способность не поддаваться отрицательным влияниям; проявление лидерских качеств и умений благотворно влиять на социум; развитие жизненного самоопределения и самооценки).

2.7. Успехи и достижения учащихся класса, рост личностных достижений, наиболее яркие проявления индивидуальных особенностей учащихся класса; развитие одаренных учащихся.

2.8. Развитие и социализация учащихся группы риска (детей с девиантным поведением, социально незащищенных) (их индивидуальные особенности, потребности, ведущие мотивы поступков; влияние на них ближайшего социального окружения; наиболее действенные приемы работы с ними; задачи воспитания и коррекции поведения этих учащихся; прогноз дальнейшей социализации этих детей).

3. Анализ социальной ситуации развития учащихся.

3.1. Особенности отношений учащихся класса с окружающим их социумом, наиболее заметные изменения в этих отношениях в прошедшем учебном году; факторы и условия, вызвавшие заметные изменения в социализации учащихся.

3.2. Характеристика и динамика основных ценностных ориентаций учащихся класса (в таблицах, с фамилиями).

3.3. Особенности взаимоотношений учащихся класса с различными группами людей (товарищами, родителями, учителями).

3.4. Референтное окружение и его изменение в прошедшем году у учащихся класса. Характер и степень влияния ближайшего социального окружения (родителей, одноклассников, сверстников, детских объединений, секций и т.п.) на процесс и результат социализации школьников.

3.5. Роль классного и школьного сообщества, социального педагога в социальном развитии школьников.

3.6. Роль родителей в социальном развитии школьников.

4. Анализ развития коллектива класса.

4.1. Социально-психологический микроклимат в классе. Факторы (условия и люди), оказывающие влияние на формирование этого микроклимата. Особенности нравственно-психологического микроклимата в классе: характер взаимоотношений учащихся друг с другом (тактичность, вежливость, внимание и уважение, взаимоотношения мальчиков и девочек, доброжелательность, коллективизм, отношения взаимной ответственности и заботы и т.п.); преобладающее отношение учащихся к учителям и другим взрослым; доминирующий эмоциональный настрой учащихся класса.

4.2. Социометрическая, ролевая и коммуникативная структуры класса. Наличие и характеристика микрогруппировок. Уровень развития коллективистских отношений в классе, наличие и характер коллективных творческих дел. Степень включенности учащихся в жизнедеятельность класса, наличие лидеров, изгоев.

4.3. Развитие общественной активности учащихся (инициативность, творчество, организованность, самостоятельность, участие в самоуправлении класса).

4.4. Изменение состава класса, произошедшие в течение года, индивидуальные особенности "новеньких", их адаптация и интеграция в коллективе.

4.5. Особенности общественного мнения класса и его влияние на интересы (учебнопознавательные, внеклассные) и поведение учащихся. Кто/что оказывает наибольшее влияние на общественное мнение класса?

5. Анализ организации воспитательного процесса в классе и эффективности воспитательной работы классного руководителя.

5.1. Что из содержания воспитательных мероприятий было принято учащимися наиболее охотно? Не принято? В каких делах они участвовали с наибольшим удовольствием и отдачей; проявили себя активными организаторами; остались равнодушными; были пассивными? Почему?

5.2. Насколько удачной оказалась последовательность и частота классных мероприятий в прошедшем учебном году?

5.3. Какие совместные дела прошлого года способствовали сплочению классного коллектива; социализации учащихся?

5.4. Какие методы, формы и средства педагогического взаимодействия в наибольшей степени повлияли на развитие учащихся, на формирование сознательной дисциплины и ответственного отношения к учебе?

6. Анализ участия класса и отдельных учащихся в жизнедеятельности школы.

6.1. Основные мотивы участия учащихся класса в школьных мероприятиях, степень заинтересованности и вовлеченности.

6.2. Участие учащихся класса в школьном самоуправлении, организаторской деятельности, работе школьных кружков, секций; влияние этой деятельности на воспитание и развитие детей.

7. Анализ педагогического взаимодействия с семьями учащихся класса и с родительским активом.

7.1. Частота и характер контактов с семьями учащихся; формы совместной деятельности школы и родителей учащихся.

7.2. Запросы и пожелания родителей относительно учебно-воспитательного процесса в классе и школе в прошедшем году.

7.3. Участие родителей учащихся в воспитательной работе класса и школы (в планировании и организации классных и общешкольных дел). Степень участия.

7.4. Содержание и формы работы по педагогическому просвещению родителей и информированию их о ходе и результатах учебно-воспитательного процесса. Результативность работы.

7.5. Тематика родительских собраний, консультаций, лекций и т.п. Их результативность.

7.6. Характеристика индивидуальной работы с родителями.

7.7. Взаимодействие с родительским активом класса, школы.

7.8. Результаты педагогических наблюдений за воспитанием в семьях учащихся класса, краткая характеристика семейных взаимоотношений.

7.9. Взаимодействие с отдельными (например, "проблемными") семьями.

8. Анализ организации педагогического взаимодействия взрослых, работающих с учащимися класса.

8.1. С кем из педагогических, медицинских, социальных работников, представителей других сфер было установлено воспитательное взаимодействие? Его содержание, форма, характер?

8.2. Какие методы педагогического взаимодействия взрослых были наиболее эффективными?

9. Выводы относительно содержания и хода воспитательного процесса в прошедшем году.

9.1. Удачи и находки, накопленный положительный опыт.

9.2. Отрицательные моменты в организации жизни класса и воспитании учащихся.

9.3. Нереализованные возможности и неиспользованные резервы.

9.4. Перспективные цели и первоочередные задачи ближайшего будущего.

10. Приложение к анализу воспитательной работы класса в прошедшем году.

10.1. Результаты итоговых диагностических исследований, анкетирования, опросов, мониторингов и т.п.

10.2. Сведения о проведении и результатах отдельных мероприятий, акций.

10.3. Зарисовки отдельных периодов жизни классного коллектива.

10.4. Другие аналитические материалы

## Приложение 5.

### Самоанализ «Типология классных руководителей».

Задание: прочитать текст, соотнести его содержание с собственной практикой.

1. Позиция «навстречу». Классный руководитель и ребёнок в своей деятельности и общении исходят из того, что они равноправные, равноценные партнеры и в своем взаимодействии они идут навстречу друг другу.

2. Позиция «противоположности». Действия классного руководителя и ребенка прямо противоположны.

3. Позиция «над». Превосходство (реальное или мнимое) классного руководителя, но участники деятельности и общения стремятся навстречу друг другу (это реальная предпосылка получения положительного результата). Результат скорее всего положительный. Возможен любой результат, не исключен и нулевой и отрицательный.

3. Позиция «под». Деятельность классного руководителя подчинена интересам, желаниям ребенка.

5. Позиция «ведущего». Классный руководитель и ребенок находятся в движении, в развитии. Важно, чтобы педагог не отрывался слишком от своих воспитанников и чтобы это движение основывалось на взаимном интересе.

6. Позиция «ведомого». Действия классного руководителя и детей направлены в одну сторону, но возникает вопрос «Куда могут увести подопечные классного руководителя? Результат может быть различным. Возможен положительный результат при взаимном интересе и совместном движении.

7. Позиция «наравне». Классный руководитель и воспитанник идут вместе, уважают и дополняют друг друга. По желанию педагога комментируют выбранную позицию.

Работа в группах по основным составляющим воспитания.

Каждой группе предложено по составляющей воспитания.

Участники 10 мин. работают с литературой, распечатанными материалами по основным составляющим воспитания.

Задание: Группа 1 (классные руководители первой ступени общего среднего образования):

1. Расскажите коротко о направлении.

2. Назовите наиболее выигрышные, на ваш взгляд, формы воспитательной работы по данному направлению.

3. По какому направлению воспитательной работы вы можете поделиться опытом с коллегами?

Группа 2 (классные руководители основной и средней школы).

1. Расскажите коротко о направлении.

2. Назовите наиболее выигрышные, на ваш взгляд, методы и приёмы работы по данному направлению.

3. По какому направлению воспитательной работы вы можете поделиться опытом с коллегами?

Группа 3 (педагоги, не имеющие классного руководства).

1. Расскажите коротко о направлении.

2. Назовите наиболее выигрышные, на ваш взгляд, формы внеклассной работы по данному направлению.

3. Какую помощь через внеклассную работу по предмету вы бы могли оказать классным руководителям? Презентация работы каждой группы.

Игра «Алфавит»

Каждая группа получает лист, на котором записаны буквы алфавита.

Задание: на каждую букву алфавита записать по 2-3 формы воспитательной деятельности.

Презентация работы каждой группы.

Задание. Распределить в таблицу предложенные методы воспитания.

Методы воспитания Позитивные Негативные  
Просьба, допрос, решение, гиперопека, инфантильность, уход от решения проблемы, определение статуса, инициативность, содружество на равных, нравоучения, занять позицию ученика, проекция результата, оптимизм, симпатия, доброжелательность, угроза, навешивание ярлыков, агрессивность, акцент на достоинство, критика, откровенность, совет приказ.

Правильный вариант выводится на экран. Представитель каждой группы кратко озвучивает полученный результат.

Задание: обсудить в группе информацию, которая озвучивалась в течение педсовета, и на ватмане, используя все материалы и средства, которые есть на столе, создать «Портрет успешного классного руководителя». Презентация работы групп. Один представитель из группы озвучивает результат работы.

Подведение итогов. Рефлексия.