

• БИБЛИОТЕКА «ВНЕШКОЛЬНИКА ОРЕНБУРЖЬЯ» •

Нормативно-правовое
и научно-методическое
обеспечение деятельности
классного руководителя



Оренбург – 2013

Министерство образования Оренбургской области

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования детей
«Оренбургский областной Дворец
творчества детей и молодежи
им. В.П. Поляничко»



БИБЛИОТЕКА «ВНЕШКОЛЬНИКА ОРЕНБУРЖЬЯ»

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ И НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Оренбург – 2013

ББК 74.204
Н 83

Утверждено научно-методическим советом ООДТДМ им. В.П. Поляничко
Протокол № 52 от 15.03.2013 г.

Руководитель проекта «Классный руководитель XXI века»
М.Н. Крухмалева, начальник отдела дополнительного образования и
воспитания министерства образования Оренбургской области

Научный консультант
серии «Классный руководитель XXI века»
А.И. Щетинская, генеральный директор ООДТДМ им. В.П. Поляничко,
д.п.н., профессор

Автор-составитель
Т.И. Вороньжева, заслуженный учитель школы РФ

«Библиотека научно-методического журнала «Внешкольник Оренбуржья»
для руководителей образовательных учреждений, педагогов, методистов
и студентов

Серия основана в 2005 году

Выпуск № 4, 2013 г.

**Н 83 Нормативно-правовое и научно-методическое обеспечение
деятельности классного руководителя / авт.-сост. Т.И.
Вороньжева; рук-ль проекта М.Н. Крухмалева; науч. конс.
серии А.И. Щетинская. – Оренбург: ООДТДМ, 2013. – 96 с.**

Предлагаемый материал позволит повысить уровень управленческой
деятельности и профессиональное мастерство классного руководителя.

ББК 74.204

Содержание

I. Нормативно-правовое и научно-методическое обеспечение деятельности классного руководителя	5
II. Нормативно-правовые материалы для использования в работе классного руководителя	
1. Должностная инструкция классного руководителя.....	10
2. Положение о методическом объединении классных руководителей	13
3. Положение о деятельности классного руководителя в образовательном учреждении	19
4. Положение о мониторинге классных руководителей	23
5. План воспитательной работы	27
6. Рекомендации по анализу воспитательной деятельности в классном коллективе.....	31
7. Номенклатура дел классного руководителя по работе с классом	33
8. Нормативно-правовое обеспечение внеурочной деятельности в рамках реализации ФГОС.....	35
III. Научно-методические материалы повышения профессиональной квалификации классного руководителя	
1. Методические рекомендации по организации повышения профессионального мастерства классных руководителей	42
2. Инновационная модель повышения социального и профессионального статуса классного руководителя в образовательном пространстве г. Орска	56

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ И НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Вопросам воспитания в современных условиях уделяется большое внимание. Значительная роль в этом процессе отводится классному руководителю.

Быть профессионально компетентным классным руководителем можно, только владея в полной мере нормативно-правовой базой по вопросам образования.

Выстраивая стратегию воспитания в современных условиях, классный руководитель должен владеть специальными знаниями в определенных областях, умениями и навыками деятельности по отдельным направлениям, обеспечивающим качество воспитательной работы, систематически повышать свой профессионализм, соответствовать запросам современной реальной жизни.

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 по вопросам защиты детства;
- умение применять законодательные акты, определяющие содержание воспитания.

Основополагающие документы, определяющие стратегические направления модернизации деятельности классного руководителя:

1. Конвенция ООН о правах ребенка.

В Конвенции права детей рассматриваются с четырех аспектов:

- ▲ **Выживание** – неотъемлемое право на жизнь.
- ▲ **Развитие** – право ребенка на образование, отдых и развлечения, на свободу выражения взглядов, право исповедовать любую религию, право на свободу совести.
- ▲ **Защита** – защита ребенка в самых разных ситуациях: умственно отсталых, физически неполноценных, детей-беженцев, детей-сирот, в некоторых случаях детей нужно защищать от их собственных родителей.
- ▲ **Обеспечение** активного участия в жизни общества.

2. Конституция РФ – основной закон Российского государства (извлечения).

Ст. 43 – закрепляет положения в области образования – реализация права на образование для всех граждан России, независимо от их национальности и социальной принадлежности, возрастной группы или места проживания.

Деятельность образовательных учреждений выстраивается с учетом основополагающих нормативно-правовых документов по вопросам образования.

3. Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992 г. № 3266-1 (ред. от 10.07.2012 г.), Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ). Закон вступает в силу в сентябре 2013 года.

4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р).

5. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России (проект 2009 г.).

6. Федеральный государственный стандарт начального общего образования (утвержден приказом Министерства образования и науки РФ 6.10.2009 г.).

7. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (от 4 февраля 2010 г. № Пр-271).

8. Приказ Минобрнауки России от 3 февраля 2006 г. № 21 «Об утверждении Методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений».

9. Законы Оренбургской области:

«Об образовании в Оренбургской области» от 10 ноября 2006 г. № 717/144-IV-ОЗ.

«О программе «Патриотическое воспитание граждан Оренбургской области».

«О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений Оренбургской области» (принят постановлением Законодательного собрания Оренбургской области от 16.02.2005 г. № 1925).

10. Указ Президента Российской Федерации о Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы.

Национальная стратегия предусматривает реализацию следующих основных направлений: семейная политика детствосбережения; доступность качественного обучения и воспитания, культурное развитие и информационная безопасность детей; здравоохранение, дружественное к детям, и здоровый образ жизни; равные возможности для детей, нуждающихся в особой заботе государства; создание системы защиты и обеспечения прав и интересов детей и дружественного к ребенку правосудия. Необходимо иметь в виду, что не только взрослые, но и дети – участники реализации Национальной стратегии.

С 2007 года на базе ООДТДМ им. В.П. Поляничко действует **Центр поддержки и научно-методического сопровождения деятельности классного руководителя**. Помощь классному руководителю в его деятельности, методическая поддержка – одна из основных задач Центра.

В этих целях **Центром разработан комплект программно-методических материалов «Классный руководитель XXI века»**, в который входят опыт работы лучших классных руководителей области, информационно-справочные материалы для мониторинга деятельности классных руководителей, диагностики воспитательного процесса и др.

Опыт работы классных руководителей представлен на портале ООДТДМ интернет-сайтом «Классный руководитель XXI века» (www.orenklass.narod.ru), в областной газете «Классная работа»; сборнике материалов ежегодно проводимой ООДТДМ международной интернет-конференции «Образование: вчера, сегодня, завтра»; журнале «Внешкольник Оренбуржья» и приложении к журналу «Библиотека «Внешкольника Оренбуржья».

Заслуживает внимания педагогический опыт, представленный на **областном конкурсе «Классный руководитель XXI века»** ОУ г. Орска и опубликованный в данном издании. В нем нашли отражение реорганизация системы повышения квалификации классных руководителей на принципах сетевой организации и маркетинга распространения передовых образовательных практик, совершенствования существующей разветвленной инфраструктуры методических служб в форме творческих площадок, лабораторий перспективного опыта, педагогических мастерских на базе инновационных образовательных учреждений.

Методические рекомендации по организации внеурочной деятельности в рамках реализации федерального государственного образовательного стандарта начального и общего образования в Оренбургской области (письмо министерства образования Оренбургской области от 20.09.2010 г.) призваны помочь руководителям районных методических объединений выстроить

систему работы с классными руководителями в соответствии с современными требованиями, обозначить стратегию движения к новому уровню профессиональной компетентности педагогов.

В связи с введением в систему начального общего образования федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения актуальным является вопрос совершенствования подготовки классных руководителей к реализации воспитательной функции в образовательном процессе.

Разработанная коллективом авторов программа повышения профессионального мастерства классных руководителей отражает последовательное содействие педагогам в формировании их профессиональной компетентности в области классного руководства. Критерии и показатели профессионального мастерства классных руководителей обозначают требования к уровню профессиональной квалификации педагога, осуществляющего классное руководство в современных условиях.

В тематическом плане указаны основные вопросы, знание которых необходимо для осуществления функций классным руководителем. Сделан акцент на современные требования к проектированию и планированию деятельности классного руководителя, составляющие ядро его профессиональной деятельности, представлены современные воспитательные технологии, используемые в работе классным руководителем.

Деятельность классного руководителя в условиях внедрения федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования определила целесообразность введения в содержание методических рекомендаций **вопросов формирования культуры здорового образа жизни** учащихся, психолого-педагогического сопровождения развития личности и духовно-нравственного воспитания учащихся, взаимодействия классного руководителя с различными социальными институтами.

Методическое объединение классных руководителей в школе создается на основе нормативно-правового локального акта. Деятельность ШМО может быть построена только с учетом выполнения следующих функций:

1. Научно-методическая.
2. Организационно-координирующая.
3. Планирование и анализ.
4. Инновационная.

Организационно-координирующую функцию МО классных руководителей осуществляет через:

- разработку электронного варианта классного проекта;
- карту реализации классных проектов;

- разработку критериев оценки проектов;
- образовательно-воспитательный результат классного проекта.

Одним из основных рабочих документов классного руководителя является классный проект, его продукционный результат может быть представлен в виде открытого мероприятия, коллекции, альбома, акции, и формы проектов по содержанию и оформлению достаточно многообразны.

Функции планирования и анализа представляют свои особенности и интересные формы:

- планирование с помощью организационно-деятельностной игры;
- экспертиза воспитательного пространства школы;
- самоанализ компонентов воспитательной деятельности;
- самоанализ работы классного руководителя согласно должностным обязанностям.

Инновационная функция может быть представлена следующими формами:

- использование информационных технологий, введение ФГОС как системной инновации в воспитательном процессе;
- применение технологии «открытое пространство»;
- социальное проектирование;
- собственная издательская деятельность.

Социальное проектирование прочно вошло в нашу жизнь, например школьный конкурс проектов «К школе с любовью». В реализации областного проекта «Сиреневый город» участвовали дети, родители, руководители города, области.

Тема проекта может быть любой, но суть его (т.е. проекта) во всех случаях одна – реализация проекта направлена на решение проблем школы и ближайшего социума.

Свобода выбора темы классного проекта, вариативность направлений, соревновательный аспект – все это освобождает классного руководителя от жесткого контроля и дает поле для творческой деятельности. А творчество – одно из слагаемых успеха.

Образовательное учреждение может самостоятельно разработать подходящую для него организационно-управленческую модель документального и научно-правового сопровождения воспитательного процесса. Наличие сопровождающей внутриучрежденческой документации по вопросам воспитания выступает одним из важнейших критериев оценки высокого профессионализма административно-управленческого звена образовательного учреждения, является условием

целенаправленного развития воспитательной системы образовательного учреждения.

Основываясь на анализе опыта образовательных учреждений региона, предлагаем следующие научно-методические материалы для использования в работе классного руководителя.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РАБОТЕ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Общие положения

1.1. Основное назначение должности состоит в обеспечении непрерывного педагогического процесса в урочное и внеурочное время, в организации внеурочной воспитательной работы с закрепленным классом, направленной на создание условий для самореализации личности обучающегося, его успешной социализации в обществе.

1.2. Классный руководитель назначается и освобождается от работы в установленном порядке приказом директора из числа педагогических работников общеобразовательного учреждения, имеющих среднее специальное или высшее образование.

1.3. Обязанности, предусмотренные данным положением, выполняются в дополнение к обязанностям по основной должности.

1.4. Классный руководитель подчиняется директору. Текущее руководство его работой осуществляет заместитель директора по воспитательной работе и заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

1.5. Классный руководитель в своей работе руководствуется Законом Российской Федерации «Об образовании», Конвенцией ООН о правах ребенка, Уставом учебного заведения, настоящим положением и нормативами рабочего времени, утверждаемыми директором.

2. Обязанности

Общие требования к объему и качеству работы классного руководителя вытекают из Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании», приказа Минобрнауки России № 21 от 03.02.2006 г. «Об утверждении методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений», а также Устава и концепции деятельности школы и настоящего положения о классном руководстве.

Классный руководитель в своей должности выполняет следующие обязанности:

2.1. Работа с учащимися:

- контроль за посещаемостью учебных занятий, выяснение причин отсутствия на занятиях, организация питания;
- защита прав и интересов обучающихся;
- изучение индивидуальных особенностей, способностей, интересов и склонностей обучающихся и динамика их развития, их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- содействие общему благоприятному психологическому климату в коллективе класса, регулирование межличностных отношений между обучающимися, оказание помощи обучающимся в формировании коммуникативных качеств;
- работа с органами ученического самоуправления класса;
- организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся в процессе индивидуальных, групповых, коллективных форм работы;
- работа по формированию здорового образа жизни, профилактике правонарушений, алкоголизма, наркомании, токсикомании, ВИЧ, профилактике детского дорожно-транспортного травматизма;
- контроль за успеваемостью каждого обучающегося, выявление причин слабой успеваемости, организация своевременной необходимой помощи;
- содействие получению дополнительного образования через систему кружков, клубов, секций, объединений в школе, в учреждениях дополнительного образования, по месту жительства;
- организация совместно с психологом индивидуальных консультаций с учащимися по их просьбам, обращениям родителей и учителей;
- организация дежурства и другой социально полезной деятельности учащихся.

2.2. Работа с учителями-предметниками:

- посещение уроков с целью наблюдения за учебной деятельностью обучающихся;
- организация и проведение малых педсоветов, педагогических консилиумов;
- координация и согласование педагогических воздействий на обучающегося;
- вовлечение учащихся в предметные кружки, НОУ, клубы и т.д.

2.3. Работа с родителями:

- индивидуальная работа с родителями, привлечение их к участию во внеклассных мероприятиях;
- информирование об успехах, проблемах ученика;
- проведение родительских собраний (не реже одного раза в четверть);

- организация консультаций психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования по вопросам воспитания детей.

2.4. Взаимодействие с работниками школы:

- информирование директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе о проблемных ситуациях в классе, об одаренных детях;

- участие в педсоветах школы, советах по профилактике правонарушений; подготовка необходимой информации о классе и отдельных учащихся;

- участие в работе методических объединений классных руководителей;

- содействие в осуществлении психолого-педагогических исследований в классе;

- взаимодействие с медицинским работником; библиотекарем, психологом, социальным педагогом, педагогом дополнительного образования.

2.5. Работа с документами:

- ведение личных дел учащихся;

- ведение классного журнала;

- контроль за ведением ученических дневников;

- составление плана воспитательной работы с классным коллективом;

- протокол родительских собраний.

3. Права

3.1. Классный руководитель имеет право:

- самостоятельно избирать формы и методы проведения воспитательной работы, использовать новаторские и экспериментальные методики воспитания;

- посещать уроки других учителей в закрепленном за ним классе с целью изучения учащихся и контроля за ходом учебно-воспитательного процесса в классе;

- использовать помещение и материальную базу школы для проведения воспитательной работы с классом;

- приглашать от имени школы родителей учащихся в необходимых случаях;

- участвовать в работе структур самоуправления: педсовета, совета гимназии, профсоюза;

- выступать с инициативой, вносить предложения о совершенствовании деятельности школы;

- защищать собственную честь и достоинство.

3.2. Классный руководитель не имеет права:

- унижать личное достоинство ученика, оскорблять его действием или словом;
- использовать отметку для наказания ученика;
- злоупотреблять доверием ребенка, нарушать данное ученику слово, сознательно вводить его в заблуждение;
- использовать семью для наказания ребенка;
- обсуждать своих коллег с классом.

4. Оценка работы классного руководителя

4.1. Работа классного руководителя оценивается по уровню ответственного отношения к выполнению должностных обязанностей, определяемому по итогам:

- проверки выполнения плана воспитательной работы по итогам четверти или полугодия;
- проверки установленной документации;
- посещений внеклассных мероприятий, проводимых классным руководителем;
- собеседования с администрацией школы;
- анкетирования учащихся и их родителей.

4.2. Оценка работы классного руководителя снижается в случаях:

- наличия обоснованных жалоб на его работу со стороны родителей, учащихся, коллег-педагогов;
- педагогически необоснованных конфликтов с учащимися;
- нарушения трудовой дисциплины.

5. Замены по работе

5.1. Обязанности педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в случае его временного отсутствия (болезни, обучения на курсах повышения квалификации, основного трудового отпуска, ученического отпуска и т.д.) могут возлагаться на другого педагогического работника, назначаемого директором школы, с соответствующей доплатой за дни замен.

ПОЛОЖЕНИЕ О МЕТОДИЧЕСКОМ ОБЪЕДИНЕНИИ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

1. Общие положения

Методическое объединение классных руководителей является основным структурным подразделением методической службы ОУ, осуществляющим проведение воспитательной, методической, опытно-экспериментальной работы. Методическое объединение организуется при наличии не менее 5 классных руководителей. Количество методических объединений и их численность определяются исходя из необходимости комплексного решения поставленных перед ОУ задач и устанавливаются приказом директора. Могут быть созданы три методических объединения: МО классных руководителей начальной школы, основной школы и старшей школы.

Методические объединения создаются, реорганизуются, ликвидируются приказом директора ОУ по представлению замдиректора по методической работе или замдиректора по воспитательной работе.

Методическое объединение классных руководителей непосредственно подчиняется заместителю директора по воспитательной работе.

Методическое объединение в своей деятельности соблюдает:

- Конвенцию о правах ребенка,
- Конституцию и законы РФ,
- указы Президента РФ,
- решение Правительства РФ,
- распоряжения управлений образования всех уровней,
- Устав школы и распоряжения, приказы, акты директора ОУ.

2. Задачи и направления деятельности методического объединения классных руководителей

Методическое объединение как структурное подразделение ОУ создается для решения определенной части задач.

Основные задачи методических объединений классных руководителей:

- повышение теоретического, научно-методического уровня подготовки классных руководителей по вопросам психологии и педагогики воспитательной работы;
- обеспечение выполнения единых принципиальных подходов к воспитанию и социализации учащихся;

- вооружение классных руководителей современными воспитательными технологиями и знанием современных форм и методов работы;
- координирование планирования, организации и педагогического анализа воспитательных мероприятий классных коллективов;
- изучение, обобщение и использование в практике передового педагогического опыта работы классных руководителей;
- содействие становлению и развитию системы воспитательной работы классных коллективов;
- совершенствование и повышение эффективности воспитательной работы в образовательном учреждении;
- помощь классным руководителям в овладении новыми педагогическими технологиями воспитательного процесса, а именно: диагностировать уровень развития обучающихся, выстраивать на основе полученных данных технологические, реально достижимые цели и задачи педагогической деятельности;
- повышение творческого потенциала педагогов с учетом их индивидуальных способностей, а именно: творчески применять известные и разрабатывать авторские образовательные идеи, технологии, методические приемы и т.д.;
- оказание практической помощи педагогам в организации воспитательной работы с учащимися.

Функции методического объединения классных руководителей:

- организует коллективное планирование и коллективный анализ жизнедеятельности классных коллективов;
- координирует воспитательную деятельность классных коллективов и организует их взаимодействие в педагогическом процессе;
- вырабатывает и регулярно корректирует принципы воспитания и социализации учащихся;
- организует изучение и освоение классными руководителями современных технологий воспитания, форм и методов воспитательной работы;
- обсуждает социально-педагогические программы классных руководителей и творческих групп педагогов, материалы обобщения передового педагогического опыта работы классных руководителей и аттестации классных руководителей;
- оценивает работу членов объединения, ходатайствует перед администрацией школы о поощрении лучших классных руководителей.

Инструктивно-методическая учеба классных руководителей планируется дифференцированно на учебный год с учетом уровня

профессиональной подготовленности педагогов и условий организации жизнедеятельности образовательного учреждения. Формы учебы, как правило, активные: интернет-конференции, вебинары, дистанционные формы обучения, маркетинговые исследования, методический аудит, ярмарки инновационных технологий, дискуссии, круглый стол, панорама идей, семинар-практикум, мозговой штурм, КТД, ролевые и деловые игры, презентация опыта деятельности классного руководителя, пресс-час.

Основные направления деятельности:

- анализ результатов уровня воспитанности;
- участие в разработке планов воспитательной работы;
- контроль за качеством проведения классных часов;
- подготовка и обсуждение докладов по вопросам методики организации работы классного руководителя;
- рассмотрение вопросов организации и участия классного коллектива в мероприятиях ОУ, округа и города;
- организация и проведение педагогических экспериментов по поисковому внедрению новых технологий воспитания;
- взаимное посещение мероприятий внутри методического объединения с целью обмена опытом и совершенствования методики;
- выбор и организация работы наставников с начинающими классными руководителями;
- подготовка классного руководителя к конкурсу «Самый классный классный».

3. Работа методического объединения

Возглавляет методическое объединение председатель, назначаемый директором школы из числа наиболее опытных классных руководителей по согласованию с членами методического объединения.

Работа методического объединения проводится в соответствии с планом работы на год, который составляет председатель, далее он рассматривается на методическом объединении, согласовывается с заместителем директора по воспитательной работе школы и утверждается директором ОУ.

Заседания проводятся не реже 1 раза в четверть. По каждому из вопросов принимаются рекомендации, которые фиксируются в журнале протоколов за подписью председателя.

4. Документация методического объединения

1. Приказ об открытии МО.
2. Приказ о назначении на должность председателя МО.

3. Положение о методическом объединении.
4. Анализ работы за прошедший год.
5. Тема методической работы, ее цель, приоритетные направления и задачи на новый учебный год.
6. План работы на текущий учебный год.
7. Банк данных на классных руководителей: количественный и качественный состав (возраст, образование, специальность, преподаваемый предмет, педагогический стаж, стаж классного руководителя, класс, награды и звания, домашний телефон).
8. Темы самообразования классных руководителей.
9. График проведения открытых мероприятий.
10. Информация по планам воспитательной работы классного руководителя.

5. Права методического объединения

Методическое объединение имеет право:

- выдвигать предложения об улучшении учебного процесса в школе;
- ставить вопрос о публикации описания передового педагогического опыта классных руководителей;
- ставить вопрос перед администрацией школы о поощрении классных руководителей за активное участие в работе методического объединения и школы в целом;
- обращаться за консультацией по проблемам работы классного руководителя к заместителям директора ОУ;
- выдвигать от методического объединения классных руководителей на конкурс «Самый классный классный».

6. Контроль за деятельностью методического объединения

Контроль осуществляется директором школы, его заместителями в соответствии с планами методической работы школы и внутришкольного контроля.

Схема анализа работы МО классных руководителей

В апреле-мае председатели МО сдают отчет о проделанной работе, который состоит из:

- анализа целей и задач, которые ставились на год;
- анализа методов и форм деятельности методического объединения;
- анализа достижений и результатов деятельности;
- описания возникших проблем и путей решения этих проблем.

Схема планирования работы МО

Из анализа рождается план работы МО на следующий учебный год.

1. Цели и задачи (целей может быть одна-две, задач – до пяти-шести).

2. План работы:

- план заседаний МО классных руководителей;
- план выступлений и творческих выходов классных руководителей;

- план проведения открытых мероприятий;

- план работы с начинающими классными руководителями.

Методическая работа предполагает соответствие следующим принципам:

Научности – т.е. поиск и разработки учителя должны иметь глубокую методологическую основу, опираясь при этом на:

- универсальные научные теории;
- аксиомы гуманитарного, психолого-педагогического знания (законы культурного психологического развития Л.С. Выготского, различные теории личности, личностно-деятельностный подход А.Н. Леонтьева и т.п.);

- основы профессионально-педагогической деятельности (психология труда учителя – А.К. Маркова, Н.В. Кузьмина; учение о структуре и природе труда учителя – В.А. Сластенин; теория личностно ориентированного образования – В.В. Сериков, Е.В. Бондаревская).

Гуманитаризации – т.е. основой содержания образования является человек, педагог, развитие его способностей, умений, ценностных отношений гармонии и культуры мира.

Системности, которая предполагает необходимость планирования и реализации всех ступеней научной и практической разработки проблемы: диагностики и проблемного анализа качества образовательного процесса – осмысления теоретических основ образовательной программы – разработки методического инструмента ее решения – внедрение его в образовательную программу – подготовки методологических рекомендаций – презентаций.

Актуальности и востребованности – т.е. направленности на животрепещущие профессионально значимые проблемы, касающиеся содержания и организации воспитательной работы, и т.д.

Культуросообразности – разработки содержания, соответствующего достижениям и требованиям научной, профессиональной, общечеловеческой культуры народов России, региональной культуры народов Урала.

Методическая работа соответствует реальным задачам ОУ и имеет практическую направленность.

Цель – научить ребенка социальным умениям:

- осуществлять выбор в рамках принятых правил и быть успешным в выбранной деятельности;
- развивать свои силы и способности;
- понимать и принимать других;
- адекватно оценивать свои силы и находить возможность их применения;
- контролировать себя;
- адаптироваться к социальным условиям и др.

Задачи:

1. Формирование социально значимых и необходимых знаний и навыков, профессиональных интересов, гражданской позиции учащихся. Это предполагает, что ребенок:

- уверен в себе, активен, не боится пробовать;
- умеет быть терпеливым к другим людям, не похожим на него;
- способен к самообразованию;
- умеет принимать решения и достигать результата в соответствии с поставленной целью;
- умеет брать на себя ответственность за свои поступки, не ущемляя права и свободы других.

2. Формирование единого подхода к пониманию личности ребенка как активного участника и субъекта общественных отношений.

3. Изучение особенностей личностного развития школьника в условиях семьи и школы.

4. Создание необходимых условий для развития личности в процессе воспитания.

Содержание методической работы разрабатывается на проблемно-диагностической основе, коллективном и индивидуальном планировании, системном подходе, отслеживании и непрерывном анализе результатов, стимулировании и создании условий для методического совершенствования педагогов-воспитателей.

Каждый классный руководитель, отталкиваясь от целей и задач воспитывающей деятельности образовательного учреждения, составляет свой план работы на год. Все выездные мероприятия, проводимые в течение года, регламентируются локальными актами (приказами), в течение всего года проводятся семинары по решению текущих и перспективных вопросов. Методические рекомендации в основном разрабатываются на базе зон районов, в образовательных

учреждениях они корректируются для конкретного применения. По итогам работы за год создаются отчеты.

ПОЛОЖЕНИЕ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Основания для разработки

▲ Трудовой кодекс (ТК) РФ (ст. 130). Закон РФ «Об образовании». Устав и концепция деятельности школы.

▲ Приказ № 21 Минобрнауки России от 3 февраля 2006 г. и Приложение к нему.

▲ Нормативное денежное вознаграждение за деятельность классного руководителя (в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации).

▲ Последние требования ФГОС НОО.

1. Общие положения

Положение разрабатывается на основе согласования интересов администрации и классных руководителей как внутришкольный нормативный документ и определяет нормативно-правовую и организационно-методическую основы деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях РФ.

2. Основные задачи деятельности классного руководителя

Цель классного руководителя – создание условий для саморазвития и самореализации личности обучающегося, его успешной социализации в обществе.

Задачи деятельности классного руководителя:

- формирование и развитие коллектива класса;
- создание благоприятных условий для развития личности учащихся, свободного и полного раскрытия их способностей;
- формирование здорового образа жизни;
- организация системы отношений через разнообразные формы воспитывающей деятельности коллектива класса;
- защита прав и интересов обучающихся;
- организация системной работы с обучающимися в классе;
- гуманизация отношений между обучающимися, между обучающимися и педагогическими работниками;

- формирование у обучающихся нравственных смыслов и духовных ориентиров;
- организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся.

3. Функциональные обязанности классного руководителя

3.1. Организационно-координирующие:

- обеспечение связи общеобразовательного учреждения с семьей; установление контактов с родителями (иными законными представителями) обучающихся, оказание им помощи в воспитании обучающихся (лично, через психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования);
- проведение консультаций, бесед с родителями (иными законными представителями) обучающихся;
- взаимодействие с педагогическими работниками, а также учебно-вспомогательным персоналом общеобразовательного учреждения;
- организация в классе образовательного процесса, оптимального для развития положительного потенциала личности обучающихся в рамках деятельности общешкольного коллектива;
- организация воспитательной работы с обучающимися через проведение малых педсоветов, педагогических консилиумов, тематических и других мероприятий;
- стимулирование и учет разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей;
- взаимодействие с каждым обучающимся и коллективом, классом в целом;
- ведение документации (классный журнал, личные дела обучающихся, план работы классного руководителя).

3.2. Коммуникативные:

- регулирование межличностных отношений между обучающимися;
- установление взаимодействия между педагогическими работниками и обучающимися;
- содействие общему благоприятному психологическому климату в коллективе класса;
- оказание помощи обучающимся в формировании коммуникативных качеств.

3.3. Аналитические:

- изучение индивидуальных особенностей обучающихся и динамики их развития;

- определение состояния и перспектив развития коллектива класса.

3.4. Социальные:

- сбор документации, необходимой для поддержки малообеспеченных и многодетных семей (заявлений родителей, актов обследования, справок из ДЭЗа о составе семьи), и передача ее ответственному по всеобучу 2 раза в год (сентябрь, январь).

4. Права классного руководителя (см. Должностную инструкцию классного руководителя).

5. Ответственность классного руководителя (см. Должностную инструкцию классного руководителя).

6. Требования к уровню профессиональной подготовки классного руководителя

6.1. Слагаемыми профессиональной подготовки классного руководителя являются:

- знания и умения по общей социальной педагогике; общей, социальной и возрастной психологии;

- знание теоретических основ воспитания, владение технологиями воспитательного воздействия на личность (методикой воспитательной работы; методикой организации досуга школьников, коллективной творческой деятельности; техникой индивидуального общения с детьми, родителями и др.);

- знание индивидуальных и возрастных особенностей детей и подростков;

- владение эффективными методами изучения (диагностики) отдельной личности и группы;

- знание основ физиологии, школьной гигиены;

- знание законодательных актов, постановлений и решений правительства и других государственных органов по вопросам обучения и воспитания учащихся, Конвенции о правах ребенка, основ трудового законодательства;

- знание инструктивно-методических документов, методических рекомендаций по организации воспитательного процесса, основных направлений и перспектив развития народного образования и педагогической практики;

- способность к самоанализу, самодиагностике, прогнозированию, программированию, коррекции, самоконтролю;

- наличие организаторских умений и навыков;

- наличие коммуникативных способностей;

- высокий уровень духовно-нравственной культуры.

6.2. Слагаемыми эффективности работы классного руководителя являются положительные динамики в:

- состоянии психологического и физического здоровья учащихся класса;
- степени сформированности у учащихся понимания значимости здорового образа жизни;
- уровне воспитанности учащихся;
- проценте посещаемости учебных занятий и внеучебных мероприятий;
- уровне сформированности коллектива;
- проценте занятости воспитанников в различных формах дополнительного образования (кружки, секции, студии и др.);
- рейтинге активности классного коллектива и отдельных учащихся в школьных, муниципальных, республиканских мероприятиях;
- степени участия коллектива в работе органов ученического самоуправления.

7. Делопроизводство

- 7.1. Разработка плана воспитательной работы на учебный год.
- 7.2. Социальный паспорт класса.
- 7.3. Картотека на каждого учащегося с указанием его физического состояния здоровья, индивидуальных способностей, склонностей, психологической оценки в коллективе.
- 7.4. Оформление личных дел учащихся.
- 7.5. Оформление классного журнала.
- 7.6. Оформление протоколов родительских собраний.
- 7.7. Составление отчетов по итогам воспитательной работы за учебный год.
- 7.8. Показатели учебной деятельности (полугодие, год).
- 7.9. Занятость учащихся в дополнительном образовании, общественных объединениях, творческих группах.

ПОЛОЖЕНИЕ О МОНИТОРИНГЕ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Управление воспитательным процессом в школе необходимо осуществлять на основе систематического проведения целевых мониторинговых исследований. Без углубленного анализа реальной ситуации на различных участках «школьного педагогического производства» невозможно выработать оптимальную стратегию

движения образовательного учреждения к высоким воспитательным результатам.

Мониторинг деятельности классного руководителя

Оценка эффективности работы классного руководителя по организации воспитательного процесса – одна из наиболее сложных педагогических проблем.

Эффективность характеризуется тем, насколько успешно педагогическая система реализует намеченные цели. Различным целям (дидактическим, воспитательным, образовательным, управленческим и пр.) соответствуют составляющие педагогической эффективности, которые, в свою очередь, являются функциями двух переменных – затрат (трудовых, временных, материальных) участников образовательного процесса и результатов педагогической деятельности, отраженных в определенных показателях.

Важнейшее требование – правильный выбор критериев эффективности, что позволяет достичь запланированных результатов.

Мониторинг эффективности работы классного руководителя по организации воспитательного процесса предполагает непрерывное, длительное и научно-обоснованное наблюдение, которое исключает житейски-бытовой подход к оценке характеристик этой деятельности, соответствует основным закономерностям психолого-педагогического познания и управления педагогическими объектами и явлениями.

Процесс отслеживания должен иметь диагностико-прогностическую направленность, т.к. полученная в ходе мониторинга информация должна быть соотнесена – на основании заранее разработанных показателей и критериев – с определенной, заранее описанной нормативной картиной деятельности классного руководителя по организации воспитательного процесса.

Организация мониторинга в школах станет возможной благодаря созданной в ОУ информационной базе, которая систематически пополняется. В этой базе содержатся следующие информационные материалы:

- о занятости учащихся в объединениях дополнительного образования;
- состоянии воспитательной работы школ;
- состоянии планов воспитательной работы классных руководителей и воспитателей 1-11-х классов;
- состоянии работы методических объединений классных руководителей и воспитателей 1-11-х классов;

- итогах внутришкольного контроля по направлениям, определенным планом контроля;

- материалы ежегодных диагностических процедур по итогам года (воспитанность учащихся, профилактическая работа, мотивы участия воспитанников в делах класса, школы; удовлетворенность учащихся и их родителей деятельностью школы, развитие самоуправления, сплоченность коллектива, профессиональная деятельность классных руководителей).

В школах разработана относительно стабильная система критериев и показателей внутришкольного контроля, по которым оценивается эффективность деятельности классного руководителя; разработано Положение об организации и проведении мониторинга. Этот документ определяет временные и функциональные границы мониторинга, его правовую основу. В проведении диагностических процедур задействована не только администрация ОУ, но и учителя, классные руководители, педагоги-организаторы, социальные педагоги, актив ученического самоуправления. Совместная аналитическая деятельность позволяет создать базу данных, которая собирается по блокам и классифицируется по определенной системе (по критериям и показателям).

Оценивая деятельность классного руководителя, следует уделить особое внимание:

- информированности классного руководителя об особенностях условий, в которых он осуществляет свою деятельность;
- обоснованности сформулированных задач;
- наличию в планах описания работы с учащимися, учителями школы, родителями, привлечению ресурсов для деятельности;
- объему выполненных планов;
- качеству анализа собственной деятельности.

Нормативная база мониторинга:

- ▲ Федеральный закон РФ от 10.07.1992 г. № 3266-1 «Об образовании»;

- ▲ Федеральный закон РФ от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;

- ▲ Постановление Правительства РФ от 24.12.2005 г. № 854 «О порядке предоставления в 2006 году финансовой помощи бюджетам субъектов Российской Федерации в виде субсидий на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

▲ Приказ Минобрнауки России от 03.02.2006 г. № 21 «Об утверждении Методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений».

Представляемый документ призван содействовать повышению эффективности работы классных руководителей в регионе путем нормирования деятельности и формирования общественно-государственного механизма оценивания. Подход, реализуемый документом, может быть выражен через совокупность **принципов**:

- **«Не навреди»**. Несмотря на увеличение оплаты труда за классное руководство, предлагаемый мониторинг не должен прибавить работы, привнести дополнительные сложности в отчетность, ухудшить ситуацию в повседневной практике классного руководителя;

- определение профессиональной ответственности. Классный руководитель не может преимущественно отвечать за результаты воспитания учащихся вверенной группы. Поэтому не несет единолично всю полноту ответственности за процесс социализации, воспитания школьников. Другими словами, как успехи в воспитании учащихся, так и серьезные упущения лишь отчасти обусловлены деятельностью или бездействием классного руководителя;

- сочетание инвариантной и вариативной частей в деятельности классного руководителя. В деятельности классного руководителя имеется инвариантный компонент, определяющий минимум государственных требований к деятельности. Специфические социальные, социально-психологические, морально-нравственные и другие характеристики классного коллектива и учащихся, его образующих, обуславливают вариативную часть работы классного руководителя. Инвариантная часть определяется следующей цитатой из Методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений: **«Основными задачами воспитания являются: формирование у обучающихся гражданской ответственности и правового самосознания, духовности и культуры, инициативности, самостоятельности, толерантности, способности к успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда»**;

- несравнимость результатов воспитательной работы разных педагогов. Каждая группа по-своему уникальна, деятельность классного руководителя приходится на различные периоды в социально-психологическом развитии группы. Отсюда сравнивать успехи

классного руководителя лицейского класса элитной школы и класса социально неблагополучного микрорайона достаточно проблематично, так как и цели, и темп реализации воспитательных задач будут существенно отличаться. Объектом сравнения могут быть только адекватность целей воспитательной работы, ситуации, соответствие планов целям и т.п.;

– **«Не проверять, а помогать».** Предлагаемый комплекс мер по мониторингу деятельности классного руководителя ориентирован в первую очередь не на контроль за деятельностью классного руководителя, а на содействие классному руководителю в решении возникающих проблем в сфере профессиональной деятельности. Исходя из сложности и затратности получения достоверной информации о качестве работы классного руководителя, целесообразно рекомендовать осуществление предлагаемого мониторинга администрациям школ;

– **«Вооружить новым инструментом».** Предлагаемый мониторинг нацелен на нормирование деятельности классного руководителя в регионе путем выработки конкретных критериев и ориентиров в воспитании учащихся;

– **«Просто, быстро, эффективно».** Мониторинг должен предлагать чрезвычайно простые, формальные процедуры диагностики деятельности классного руководителя, которые могут быть проведены за короткое время, и в то же время дадут исчерпывающую информацию о качестве работы педагога;

– общественно-административная экспертиза. Мониторинг эффективности работы классного руководителя может стать деятельностью, объединяющей администрацию школы, родительскую общественность, представителей различных служб (медика, психолога, социального педагога и т.п.);

– постепенное совершенствование методики мониторинга. Исходит из убеждения о невозможности создать сразу достаточно качественный организационно-диагностический инструментарий, поэтому предполагается поэтапное внедрение данного средства в практику деятельности общеобразовательных учреждений, **оптимален будет режим опытно-экспериментальной работы.**

Критериями профессионального мастерства классного руководителя должны быть: **мотив, знания, деятельность.**

Для определения показателей целесообразно использовать методики А.В. Мудрика, Л.И. Новиковой, Т.М. Шамовой и др.

ПЛАН ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

При планировании построения и реализации воспитательной работы как системы следует руководствоваться сложившимися на практике и обоснованными наукой требованиями:

- план воспитательной работы должен быть сориентирован на образовательную концепцию ОУ;
- план не должен представлять собой бессистемный перечень дел, важно, чтобы в нем был «стержень»;
- следует планировать в большей степени не работу с воспитанниками, а их самостоятельную деятельность, педагогически направленную и организуемую;
- план должен быть максимально индивидуализирован, ориентирован на особенности ученического коллектива, его способности, возможности педагогов, социальной микросреды;
- необходимы конкретность, обязательность выполнения включенных в план дел;
- должно быть разумное сочетание словесных, наглядных, практических форм воспитательной работы, ориентация на активные методы воспитания;
- план предусматривает логику построения дел на основе ситуаций жизнедеятельности учащихся, соответствующую логике целей воспитания;
- план должен учитывать работу школы с микросоциумом.

Планированию воспитательной работы предшествует:

- ознакомление с нормативными документами, определяющими воспитательные задачи школы на современном этапе;
- определение цели и задачи на основе условий воспитания, личностного потенциала учащихся и педагогов;
- ознакомление педагогического коллектива с программой воспитания, обсуждение и согласование перспективных дел с педагогами;
- анализ работы за прошедший год;
- привлечение учащихся, родителей к планированию;
- изучение календаря знаменательных дат предстоящего учебного года, выбор наиболее интересных и важных дат для воспитания учащихся.

Планы воспитательной работы различаются по содержанию и структуре:

- планирование по ключевым делам;
- календарное планирование;

- план-сетка;
- планирование по видам деятельности;
- планирование по комплексным программам;
- планирование по компонентам базовой культуры личности.

Технология создания плана воспитательной работы

Планированию предшествуют определенные шаги классного руководителя:

Шаг 1. Ознакомиться с внешней информацией. Это: нормативно-правовые документы, отражающие проблемы воспитания, научно-педагогическая литература по актуальным проблемам воспитания и методике планирования воспитательной деятельности, календарь знаменательных дат.

Шаг 2. Ознакомиться с внутренней информацией. Это: программа развития воспитательной системы школы, перспективный план воспитательной деятельности образовательного учреждения, результаты диагностики воспитанности учащихся класса.

Шаг 3. Организовать коллективный анализ воспитательной системы класса и коллективное планирование ее развития.

Шаг 4. На основе результатов вышеуказанных действий определить цели и задачи развития воспитательной системы класса.

Шаг 5. Наметить перечень дел и мероприятий для решения поставленных задач, который будет являться проектом плана воспитательной деятельности.

Шаг 6. Скоординировать намеченные мероприятия по срокам и исполнителям.

Шаг 7. Определить форму представления плана.

Шаг 8. Оформить план воспитательной деятельности класса и один его экземпляр сдать заместителю руководителя образовательного учреждения по воспитательной работе.

Коллективное планирование (шаг 3) может быть проведено в самых разных формах, например, классный час «Перспективы нашей жизни», организационная деятельностьная игра «Прогноз», письменный опрос учащихся, ящик или конверт предложений, мозговой штурм и т.д.

После координации дел и мероприятий (шаг 6) классный руководитель составляет план воспитательной работы (шаг 7-8), который содержит следующие разделы:

- характеристика класса (на диагностической основе);
- воспитательные цели и задачи (исходя из анализа воспитательной работы за предшествующий период и характеристики класса; должны быть конкретными, реально осуществимыми);
- формы и методы работы (сам план);

- индивидуальная работа (проектирование дальнейшего нравственного развития отдельных учеников).

Характеристика класса может быть представлена следующим образом:

1. Общие сведения о коллективе и история его формирования. Численность учащихся, из них мальчиков и девочек, возрастной состав, когда сформировался коллектив, были ли слияния с другими коллективами, смена классных руководителей, число вновь прибывших учащихся и др.

2. Учебная деятельность. Общая характеристика успеваемости и дисциплины, положительные и отрицательные моменты в учебной работе, отношение к ним актива класса и всего коллектива.

3. Результаты диагностики уровня воспитанности учащихся. Интересы, коммуникативные и организаторские умения, направленность личности.

4. Социальная направленность деятельности коллектива (социальное единство – СОЕ):

а) наличие общей цели деятельности, широта и устойчивость интересов;

б) лидеры и актив класса: характеристика (их направленность личности, инициативность, самостоятельность, требовательность к себе и другим, авторитет среди членов коллектива и на чем он основан и др.); механизм избрания, по каким качествам, наличие в коллективе неформальных лидеров, их влияние на коллектив, взаимодействие с активом класса и др.;

в) наличие «отверженных» в коллективе, возможные причины;

г) характер взаимоотношений внутри класса и с другими классными коллективами: стремление к общению, коллективному труду.

5. Организационное и волевое единство (ОРЕ):

а) наличие органов самоуправления, их действенность;

б) сплоченность (ценностно-ориентационное единство) коллектива: степень единства мнений при решении разнообразных вопросов, единства действий в совместной деятельности, характер решения вопросов взаимопомощи, отношение к ошибкам, влияние неудач на взаимодействие;

в) характер принятия групповых решений: быстрота и легкость в согласовании действий, умение прислушаться к мнению других;

г) способность самостоятельно поставить групповые цели, выбрать способ действия, довести дело до конца, изменить в зависимости от ситуации и условий цели и способ действий и др.;

д) наличие и взаимодействие микрогрупп.

6. Эмоциональное единство (ЭМЕ):

а) психологический климат и настроение коллектива;

б) характер реагирования на неудачи всего коллектива и отдельных его членов, отношение к негативным проявлениям членов коллектива;

в) отношение к критике и самокритике в коллективе.

7. Традиции класса: наличие и степень устойчивости.

Составленная таким образом на диагностической основе характеристика класса позволяет классному руководителю определить весьма конкретные, обоснованные и реально измеряемые цели и задачи воспитательного процесса.

В заключение следует отметить, что план может стать рабочим документом лишь при наличии удобной для пользования формы.

Опыт убеждает, что наиболее рациональным и наглядным является графическое планирование, где все цели, задачи, совокупность способов, средств и воздействий представляются наглядно на нескольких листах. При этом желательно выделить:

- традиционные дела учебного года, характеризующие специфику деятельности, и каждого календарного месяца (годовая циклограмма);
- школьные традиции и традиции класса;
- новые дела и формы организации воспитательной деятельности, соответствующие новым целям и задачам.

Например, раздел плана воспитательной работы может выглядеть в виде следующей таблицы:

Задача	Основные мероприятия	Дата проведения	Ответственные	Работа с уч-ся	Работа с педагогами	Работа с родителями, общественностью	Отметка о выполнении

Основные мероприятия (формы воспитания) рекомендуется планировать на основе Методического конструктора внеучебной деятельности, разработанного Центром теории воспитания Института теории и истории педагогики РАО на основе стандартов второго поколения.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО АНАЛИЗУ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КЛАССНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

При организации эффективного воспитательного процесса одно из важных мест занимает аналитическая деятельность классного руководителя.

Педагогический анализ в реализации концепции воспитания является важной составляющей ее успеха. Он является базисом для

осуществления процесса целеполагания и планирования воспитательной работы. Управленческий цикл начинается и заканчивается анализом.

Анализ – это:

- деление целого на части;
- описание каждой части;
- установление связи между частями и каждой части со всем целым.

При проведении анализа воспитательной работы классный руководитель должен четко представлять логику педагогического анализа и основное содержание аналитической деятельности.

Этапы осуществления педагогического анализа

Этапы	Задачи	Содержание
1. Этап предварительной организации и ориентации		
	Определить, что, где, когда произошло, при каких сопутствующих явлениях.	1. Констатация фактов: знакомство со статистикой, собранной информацией. 2. Отбор информационного материала для анализа с ориентацией на цели и задачи года. 3. Определение контура предмета анализа.
2. Этап раскрытия содержания предмета анализа		
	Определить и описать результаты и условия, оказавшие влияние на эти результаты.	1. Определение цели анализа. 2. Описание целей и задач деятельности. 3. Оценка уровня выполнения каждой задачи путем описания содержания деятельности и ее влияний на уровень достижения задач, уровень воспитанности учащихся. 4. Выявление динамики изменений, произошедших в педагогических процессах школы в классах.
3. Выявление причины		
	Установление причинно-следственных связей путем отслеживания.	1. Определение внутренних связей между элементами изучаемого процесса (определение того, почему проявили себя выявленные факторы, условия).
4. Систематизация и обобщение		
	Определение целей и задач дальнейшей деятельности.	1. Определение нерешенных проблем. 2. Выделение первоочередных нерешенных проблем.

		3. Определение направлений дальнейшей деятельности.
--	--	---

Структура анализа итогов учебного года

1. Достигнутый уровень решения задач, количественная и качественная характеристика результатов и их динамики.

2. Выявление и оценка положительных сторон воспитывающей деятельности школы и недостатков в работе (положительных и отрицательных факторов, условий).

3. Меры, способствующие достижению успехов (причинно-следственные связи).

4. Причины, вызвавшие появление недостатков.

5. Нерешенные проблемы (перечислить, выделить первоочередные на новый учебный год).

Таким образом, анализ заканчивается определением целей, задач, основных направлений и содержания воспитывающей деятельности на следующий планируемый период.

Осуществлять анализ воспитательного процесса класса в вышеобозначенной логике удобно на основе следующей памятки.

Памятка классному руководителю к анализу итогов учебного года

1. Какие задачи в воспитании и развитии учащихся вы хотели решить в учебном году?

2. Что для этого вы намечали сделать, как педагог-воспитатель?

3. Какие задачи вам удалось решить, что этому способствовало, почему?

4. Какие задачи оказались не решены? Что этому препятствовало? Почему?

5. Как решение задач отразилось на развитии учащихся? Какие появились положительные тенденции в развитии детей? Какие положительные тенденции появились в их воспитанности?

6. Какими результатами своей деятельности вы не удовлетворены, хотели бы улучшить? Что намечаете для этого сделать?

7. Результаты анализа являются основанием для планово-прогностической деятельности классного руководителя на будущий период.

НОМЕНКЛАТУРА ДЕЛ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ПО РАБОТЕ С КЛАССОМ

№	Название	Содержание	Примечание
1	«Планы работы классного руководителя с классом».	1. Учебный план класса. 2. План воспитательной работы с классом. 3. Циклограмма классного руководителя. 4. Планы индивидуальной работы с учащимися. 5. Планы профилактической работы. 6. План работы с родителями. 7. Расписание уроков и звонков.	Ведется накопительно за весь период работы.
2	«Нормативные документы по работе классного руководителя».	1. Положение о деятельности классного руководителя. 2. Должностная инструкция. 3. Правила внутреннего распорядка для учащихся. 4. Инструкции по технике безопасности. 5. Закон РФ «Об образовании». 6. Заявление.	Документы, касающиеся непосредственно организации образовательного процесса и прав ребенка.
3	«Социально-педагогический паспорт класса».	1. Общие рабочие сведения о классе. 2. Этапы творческого роста и достижений класса. 3. Валеологический мониторинг класса, сведения о здоровье учащихся класса. 4. Индивидуальные социально-педагогические карточки. 5. Результаты учебных достижений учащихся (сравнительный анализ по четвертям и результатам года). 6. Сведения о занятости учащихся во внеурочное время. 7. Сведения об общественной нагрузке и участии учащихся в делах класса. 8. Социальный паспорт класса. 9. Социальная карта класса. 10. Персональный учет в классе.	
4	«Документы по	1. Планы работы на каникулы.	

	организации и проведению каникулярного отдыха учащихся».	2. Информация об отдыхе учащихся. 3. Аналитические записки об отдыхе учащихся.	
5	«Аналитические и отчетные материалы».	1. Анализ работы за полугодие. 2. Анализ работы за год. 3. Анализ работы с проблемными детьми. 4. Анализ работы с родителями.	
6	«Работа с родителями».	1. Развернутые данные о родителях. 2. Список детей, чьи родители находятся на выезде. 3. Данные о семьях особой группы. 4. План работы родительского комитета. 5. Календарно-тематический план родительских собраний.	
7	«Результирующие документы и материалы».	1. Результаты срезов и контрольных работ. 2. Средние баллы и рейтинги. 3. Результаты работы с классом психологов и специалистов. 4. Акты, копии докладных записок. 5. Копии грамот и свидетельств учащихся. 6. Характеристики учащихся класса.	Документы носят закрытый характер, папка хранится отдельно, выдается по требованию администрации.
8	«Методические материалы».	1. Разработки классных часов. 2. Сценарии мероприятий. 3. Планы-конспекты родительских собраний.	
9	Индивидуальные портфолио учащихся.	По установленной учебной частью форме.	
10	Презентационное портфолио.	1. Общая характеристика класса и классная фотография. 2. Краткая история класса. 3. Страничка первого учителя и классного руководителя. 4. Странички учителей, работающих в классе. 5. Странички учеников.	Презентационная информация, красиво оформленная и содержащая основные данные класса, учителей, детей, регулярно

		6. Достижения класса с приложением копий грамот. 7. Фотоальбом класса (самые интересные события). 8. Электронное приложение (если есть).	дополняемая, по которой можно судить, как изменяется класс. В итоге сдается на хранение в школе.
--	--	--	--

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС

На федеральном уровне

- ▲ Конвенция о правах ребенка (принята Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 года).
- ▲ Конституция Российской Федерации.
- ▲ Федеральный закон РФ «Об образовании» (в действующей редакции).
- ▲ Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ».
- ▲ Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних».
- ▲ Федеральный закон от 10 июля 2001 г. №87-ФЗ «Об ограничении курения табака».
- ▲ Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ.
- ▲ Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ.
- ▲ Федеральный закон от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».
- ▲ Федеральный закон от 21 июля 2011 г. № 253-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части усиления мер по предотвращению продажи несовершеннолетним алкогольной продукции».
- ▲ Указ Президента РФ «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки» от 7 мая 2012 г. № 599.
- ▲ Указ Президента РФ от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».
- ▲ Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (утв. Президентом РФ от 4 февраля 2010 г. № Пр-271).

▲ Стратегия государственной антинаркотической политики Российской Федерации до 2020 года (утв. Указом Президента Российской Федерации № 690 от 9 июня 2010 г.).

▲ Приказ Минобрнауки РФ от 22.09.2011 г. № 2357 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009 г. №373» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 12.12.2011 г. № 22540).

▲ Приказ Минобрнауки РФ от 26.11.2010 г. № 1241 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009 г. № 373» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 04.02.2011 г. № 19707).

▲ Приказ Минобрнауки РФ от 06.10.2009 г. № 373 (ред. от 22.09.2011 г.) «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 22.12.2009 г. № 15785).

▲ Письмо Минобрнауки РФ от 19.04.2011 г. № 03-255 «О введении федеральных государственных образовательных стандартов общего образования» (вместе с «Положением о Координационном совете при Департаменте общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации по вопросам организации введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования» (утв. распоряжением Минобрнауки РФ от 06.07.2010 г. № НД-1/03).

▲ Письмо Минобрнауки РФ от 12.05.2011 № 03-296 «Об организации внеурочной деятельности при введении федерального государственного образовательного стандарта общего образования».

▲ Концепция профилактики злоупотребления ПАВ в образовательной среде (утв. приказом Министерства образования РФ № 619 от 28.02.2000 г.)

▲ Концепция превентивного обучения в области профилактики ВИЧ/СПИДа в образовательной среде (письмо Минобрнауки России от 6 октября 2005 г. № АС-1270/06).

▲ Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России (авторы: А.Я. Данилюк, А.М. Кондаков, В.А. Тишков), утверждена в 2009 г.

▲ Концепция профилактики употребления психоактивных веществ в образовательной среде (письмо Минобрнауки России от 05.09.2011 г. № МД-1197/06).

▲ Рекомендации по совершенствованию «уклада школьной жизни» в условиях обновления структуры и содержания общего образования (письмо Министерства образования РФ от 17 сентября 2001 г. № 22-06-1222).

▲ Методические рекомендации по функциям, организации и работе управляющих советов общеобразовательных учреждений (письмо Минобрнауки России от 14 мая 2004 г. № 14-51 -131).

▲ Совместные рекомендации Минобрнауки РФ, МВД РФ, ФСКН РФ по осуществлению взаимодействия органов управления образованием, образовательных учреждений, органов внутренних дел и органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ в организации работы по предупреждению и пресечению в ОУ правонарушений, связанных с незаконным оборотом наркотиков (письмо Минобрнауки РФ, МВД РФ, ФСКН РФ от 21.09.2005 г. № ВФ – 1376/06).

▲ Совместные рекомендации МВД России и Минобрнауки России «О взаимодействии органов управления образованием, образовательных учреждений и органов внутренних дел в организации работы по профилактике правонарушений несовершеннолетних» (письмо Минобрнауки России от 7.02.2008 г. № 06-348).

▲ Методические рекомендации Минобрнауки России «Об организации в субъектах РФ работы по профилактике жестокого обращения с детьми» (письмо Минобрнауки России от 10.03.2009 г. № 06-224).

▲ Методические рекомендации ГИБДД РФ и Минобрнауки России о взаимодействии по вопросам профилактики детского дорожно-транспортного травматизма от 16 марта 2009 г. № ИК-174/06.

▲ Приказ Минобрнауки России от 28 декабря 2010 г. № 2106 «Об утверждении федеральных требований к образовательным учреждениям в части охраны здоровья обучающихся, воспитанников».

▲ Методические рекомендации по организации системы профилактики жестокого обращения с детьми и оказанию помощи детям, пострадавшим от жестокого обращения (разработаны в 2011 году Фондом поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации).

▲ Методические рекомендации по профилактике и противодействию экстремизму в молодежной среде (разработаны Минспорттуризмом России совместно с МВД России и ФСБ России, письмо Минспорттуризма России от 07.04.2011 г. № ВМ-05-07/1825).

▲ Основы государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан (утверждены Президентом РФ 28 апреля 2011 г. № Пр-1168).

▲ Информация о действующих в России линиях помощи детям и их родителям в случаях интернет-угроз (письмо Фонда поддержки детей,

находящихся в трудной жизненной ситуации от 23.06.2011 г. № 796-ЕК-МГ).

▲ Федеральные требования к образовательным учреждениям в части минимальной оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений (утверждены Приказом Минобрнауки России от 4 октября 2010 г. № 986, зарегистрированы в Минюсте России 3 февраля 2011 г., № 19682).

▲ Федеральные требования к образовательным учреждениям в части охраны здоровья обучающихся, воспитанников (утверждены Приказом Минобрнауки России от 28 декабря 2010 г. № 2106, зарегистрированы в Минюсте России 2 февраля 2011 г., № 19676).

▲ Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы «Санитарно-эпидемиологические требования к учреждениям дополнительного образования СанПиН 2.4.4.1251-03» (утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 27, зарегистрированы в Минюсте России 27 мая 2003 г., № 4594).

▲ СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях» (утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189, зарегистрированы в Минюсте России 3 марта 2011 г., № 19993).

На областном уровне

▲ Закон Оренбургской области от 15.09.2008 г. № 2382/500-IV-ОЗ «Об основах профилактики правонарушений в Оренбургской области».

▲ Закон Оренбургской области от 24 декабря 2009 г. № 3279/760-1V-ОЗ «О мерах по предупреждению причинения вреда физическому, психическому и нравственному развитию детей на территории Оренбургской области».

▲ Закон Оренбургской области от 24 декабря 2009 г. № 3280/761-IV-ОЗ «О внесении изменений в Закон Оренбургской области «Об административных правонарушениях в Оренбургской области».

▲ Закон Оренбургской области от 4 марта 2011 г. № 4330/1017- IV-ОЗ «Об уполномоченном по правам ребенка в Оренбургской области».

▲ Указ губернатора Оренбургской области от 28.02.2008 г. № 35-ук «О создании единого областного межведомственного банка данных о детях и семьях, находящихся в социально опасном положении».

▲ Указ губернатора Оренбургской области от 25 мая 2010 г. № 83-ук «Об утверждении порядка взаимодействия органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних по реализации законов Оренбургской области от

24 декабря 2009 г. № 3279/760-IV-ОЗ «О мерах по предупреждению причинения вреда физическому, психическому и нравственному развитию детей на территории Оренбургской области» и от 1 октября 2003 г. № 489/55-III-ОЗ «Об административных правонарушениях в Оренбургской области».

▲ Порядок взаимодействия и обмена информацией между органами и учреждениями, входящими в систему профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, по предупреждению несчастных случаев, суицидов среди несовершеннолетних, жестокого обращения с детьми и подростками (письмо правительства Оренбургской области от 15.03.2011 г. № 05/16-166).

▲ Порядок взаимодействия органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Оренбургской области, а также индивидуальной профилактической работы в отношении несовершеннолетних и семей, находящихся в социально опасном положении (утверждено решением заседания КДН и ЗП правительства Оренбургской области 27 февраля 2012 г., протокол № 1).

▲ Концепция «Воспитание оренбуржца XXI века» (утв. решением коллегии министерства образования области от 26 мая 2006 г.).

▲ Приказ министерства образования Оренбургской области от 24.04.2008 г. № 01/20-626 «Об организации постоянного учета и контроля занятости воспитанников УДОД, состоящих на всех видах профилактического учета и/или находящихся в социально опасном положении».

▲ Приказ министерства образования Оренбургской области от 29.08.2011 г. № 01/20 – 1124 «О базовых (опорных) площадках по внедрению и апробации спецкурсов по основам православной культуры в рамках ФГОС (с 1-го класса)».

▲ Памятка «Если вашим детям угрожает опасность», разработанная следственным управлением Следственного комитета при Прокуратуре РФ по Оренбургской области.

▲ Методические рекомендации по предупреждению жестокого обращения с детьми и оказанию помощи несовершеннолетним в случаях жестокого обращения с ними (разработаны ГБУ «Региональный Центр развития образования Оренбургской области» в апреле 2012 года).

**Примерный перечень локальных актов
образовательного учреждения, обеспечивающих реализацию
внеурочной деятельности в рамках
федерального государственного образовательного стандарта
начального общего образования**

- ▲ Устав образовательного учреждения.
- ▲ Правила внутреннего распорядка образовательного учреждения.
- ▲ Договор образовательного учреждения с учредителем.
 - ▲ Договор образовательного учреждения с родителями (законными представителями) обучающихся.
 - ▲ Положение о деятельности в образовательном учреждении общественных (в том числе детских и молодежных) организаций (объединений).
 - ▲ Положение о формах самоуправления образовательного учреждения.
 - ▲ Договор о сотрудничестве общеобразовательного учреждения и учреждений дополнительного образования детей.
- ▲ Положение о группе продленного дня («школе полного дня»).
- ▲ Должностные инструкции работников образовательного учреждения.
 - ▲ Приказы об утверждении рабочих программ учебных курсов, дисциплин (модулей).
 - ▲ Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.
 - ▲ Положение об оказании платных дополнительных образовательных услуг.
 - ▲ Положение об организации и проведении публичного отчета образовательного учреждения.
 - ▲ Положения о различных объектах инфраструктуры учреждения с учетом федеральных требований к образовательным учреждениям в части минимальной оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений, например:
- ▲ Положение об учебном кабинете.
- ▲ Положение об информационно-библиотечном центре.
- ▲ Положение о культурно-досуговом центре.
- ▲ Положение о физкультурно-оздоровительном центре.

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Система образования вынуждена оперативно реагировать на вызовы времени, и возможно это только при условии высокой компетентности педагогических работников.

Профессиональная квалификация непосредственно влияет на качество и результативность деятельности работника, обеспечивает его готовность и способность выполнения различных профессиональных задач.

Залог успеха при введении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования заключается в проектировании новых задач по развитию личности на основе усвоения универсальных учебных действий, познания мира, что в итоге составляет основной результат образования. Вместе с тем решение поставленных задач невозможно без обновления содержания и форм деятельности классного руководителя.

В сложившихся условиях актуализируется значимость классного руководителя как высококвалифицированного специалиста, творческой личности, способной к достижениям, умеющей ориентироваться в образовательном пространстве и инновационных процессах.

Фундаментом развития профессионального мастерства педагога выступает профессиональное знание. Оно составляет «каркас» профессионализма и дает возможность постоянно совершенствовать его.

Повышение профессионального мастерства классного руководителя – одно из приоритетных направлений деятельности районных и школьных методических объединений. Под профессиональным мастерством классного руководителя понимается **комплекс качеств личности, обеспечивающих высокий уровень профессиональной педагогической деятельности, который включает в себя:**

– **личностные качества педагога** (высокий моральный облик, ответственность, добросовестность, трудолюбие, педагогическая справедливость, любовь к детям);

- **педагогические способности** (терпение, выдержка, настойчивость, оптимизм, гуманистическая направленность, чувство юмора, педагогические способности в какой-либо области, профессионально-педагогическая направленность);

- **профессиональная компетентность** (знание преподаваемого предмета, его методики, педагогики, психологии, а также умение организовывать воспитательную, образовательную, развивающую внеучебную деятельность).

Представленные методические рекомендации помогут руководителям районных методических объединений выстроить систему работы с классными руководителями на базе опорных школ, обозначить стратегию движения к новому, повысить уровень профессиональной компетентности.

В решении поставленных задач необходимо непосредственное участие:

- органов, осуществляющих управление в сфере образования;
- районных и городских школьных методических объединений классных руководителей;
- образовательных учреждений общего и дополнительного образования детей;
- родительской общественности;
- высших учебных заведений.

Работу по повышению профессионального мастерства классных руководителей в районе (городе) условно можно разделить на три этапа.

I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ЭТАП

Данный этап включает в себя разработку районных (городских) рекомендаций по повышению профессионального мастерства классного руководителя в соответствии с:

- имеющимися ресурсами (кадровыми, материальными, методическими и т.д.);
- критериями и показателями качественной деятельности классного руководителя;
- программой и (или) тематическими планами внеурочной деятельности классных руководителей.

В районных (городских) методических рекомендациях:

- определяются формы, методы деятельности;
- указываются пути решения данной проблемы;
- учитываются региональные и местные (территориальные) условия деятельности;
- распределяются обязанности по реализации мероприятий.

Критерии и показатели профессионального мастерства классных руководителей представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Критерии и показатели профессионального мастерства
классных руководителей**

Критерий	Показатели	Средства диагностики
Мотив	• наличие мотива профессионального самоосуществления и самосовершенствования в должности классного руководителя; • направленность на личность как на наивысшую ценность; установка на сотрудничество, взаимодействие	- мотивация профессиональной деятельности – методика К. Замфир в модификации А.А. Реана; - карта диагностики педагогической культуры учителя Т.Ф. Белоусова; - опросник «Диагностика эмпатии» А. Меграбяна и Н. Эпштейна
Знания	• о предмете своей деятельности; • о сущности, эффективных способах и средствах классного руководства; • способность к систематизации и обобщению знаний	анализ количественных данных информационной карты (информационная карта УДОД, раздел «Классное руководство»): количество классных руководителей, наличие квалификации, самоанализ
Деятельность	• видение педагогической проблемы и способов её решения; • разработка и реализация программ воспитания коллектива и ученика; • рефлексия деятельности; • самостоятельный творческий и целенаправленный поиск в профессиональной деятельности; • владение этикой трудовых и гражданских взаимоотношений; • социальная активность; • устойчивые умения и навыки в профессиональной деятельности	- анкета на выявление удовлетворённости родителей и детей воспитательным процессом в классе (разработчики – маркетинговая служба ООДТДМ); - анализ количественных данных информационной карты (информационная карта УДОД, раздел «Классное руководство»): участие в конкурсах профессионального мастерства, наличие наград и званий, достижения воспитанников

На данном этапе происходит входная диагностика уровня профессионального мастерства классных руководителей. Для его определения целесообразно воспользоваться методиками, представленными в таблице 1, а также методиками А.В. Мудрика, Л.И. Новиковой, М.И. Рожкова, Р.Х. Шакурова, Т.Н. Шамовой и других.

На организационном этапе выбираются и обосновываются формы повышения профессионального мастерства классных руководителей, способы подведения итогов обучения, порядок выдачи сертификатов, свидетельствующих о прохождении обучения.

С целью организации дистанционного обучения могут быть созданы соответствующие разделы на сайтах районных управлений образования или отдельные сайты для размещения:

- планов и программ организации внеурочной деятельности классного руководителя;
- форм отчетности;
- нормативных документов, регламентирующих деятельность классного руководителя;
- конструкторов для создания различных видов методической продукции;
- информации о проводимых в области массовых и методических мероприятиях, расширяющих возможности творческой самореализации, и повышении мастерства классного руководителя;
- сведений об электронных образовательных ресурсах;
- сведений о персональном составе классных руководителей с указанием уровня образования и квалификации.

II. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

Данный этап предполагает реализацию программ и (или) тематических планов, направленных на получение и накопление прочных, системных, глубоких знаний, формирование умений и навыков классного руководителя, которые естественным образом используются в профессиональной практике. К работе в качестве лекторов могут быть привлечены специалисты и методисты районных управлений образования, руководители районных методических объединений, преподаватели учреждений среднего и высшего профессионального образования.

Классные руководители получают знания в следующих областях:

- нормативно-правовая и программно-методическая деятельность по вопросам воспитания детей и молодежи;
- инновации института классных руководителей.

В процессе практической деятельности классные руководители:

- разрабатывают индивидуальные пакеты психолого-педагогических диагностик, необходимые для работы с классом;
- создают методические разработки: классных часов, родительских собраний, школьных праздников, конкурсов и викторин, виртуальных экскурсий и др.;
- проектируют (моделируют) внеурочную деятельность в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта;
- разрабатывают программу профессионального самообразования классного руководителя и трансляции опыта инновационной деятельности (в том числе с использованием ИКТ).

На данном этапе могут использоваться следующие формы повышения профессионального мастерства классных руководителей: семинары-совещания, тренинги, диспуты, круглые столы, практикумы, лекции, деловые игры, лабораторные работы, индивидуальные консультации с использованием ИКТ, творческие (публичные) отчеты, формирование портфолио.

Помимо традиционных форм в работе с классными руководителями необходимо активно внедрять современные формы с использованием ИКТ, такие как интернет-конференции, вебинары, дистанционные формы обучения, маркетинговые исследования, методический аудит, ярмарки инновационных технологий, программ, проектов, моделей, выставки «Воспитание в XXI веке» и т.п.

Предлагаем примерный тематический план и содержание тем по повышению профессионального мастерства классного руководителя. Образовательная деятельность рассчитана на 63 ч. очно-заочного режима с использованием ИКТ. При отсутствии возможности проводить все обучение классных руководителей в очной форме (при непосредственных встречах) следует воспользоваться средствами электронной почты или специального сайта для предоставления материалов обучения.

В этом случае необходимо разработать различные виды контроля знаний и умений (тесты, опросники, эссе, творческие работы) и наладить обратную связь.

**Тематический план повышения профессионального мастерства
классного руководителя**

№№ п/п	ТЕМАТИКА	Возможные формы проведения	Кол-во часов
I. Нормативно-правовой блок			7
1.	Нормативно-правовое и научно-методическое обеспечение деятельности классного руководителя	Лекция / эл. рассылка текста Индивидуальные консультации, экспресс-консультации по проблемным вопросам	2 5
II. Педагогический блок			23
2.	Гуманистические основы деятельности классного руководителя	Лекция / эл. рассылка текста	2
3.	Педагогические аспекты специализации и социальной адаптации личности	Семинар / вебинар	3
4.	Воспитательные технологии	Круглый стол	4
5.	Кейс-технологии	Практикум	2
6.	Воспитательные системы	Лекция / эл. рассылка текста	2
7.	Здоровьесберегающая педагогика	Лекция / эл. рассылка текста	4
8.	Коллективная творческая деятельность	Семинар / вебинар	3
9.	Интерактивные технологии	Практикум/ творческий отчет	3
III. Психологический блок			11
10.	Психологическая теория личности	Лекция / эл. рассылка текста	2
11.	Конфликтология	Лекция / эл. рассылка текста	2
12.	Сюжетно-ролевая игра по разрешению конфликтной ситуации: «Толератность – новая культура взаимоотношений»	Сюжетно-ролевая игра по разрешению конфликтных ситуаций	3
13.	Психолого-педагогическое сопровождение развития и духовно-нравственного воспитания учащихся	Семинар / вебинар	4
IV. Методический блок			22
14.	Исследовательская деятельность	Лекция / эл. рассылка	2

	классного руководителя	текста	
15.	Практическое применение и распространение результатов исследования. Исследовательско-продуктивная деятельность	Практикум, творческий отчет	2
16.	Педагогическое проектирование и планирование деятельности классного руководителя	Интерактивный практикум	4
17.	Организация и планирование методического сопровождения деятельности классного руководителя	Лабораторно-практическая работа	2
18.	Включение родителей учащихся в различные направления деятельности школы	Круглый стол / дискуссионный клуб	2
19.	Аналитическая деятельность классного руководителя	Лекция / эл. рассылка текста	2
20.	Презентация методической продукции по внедрению новых образовательных стандартов во внеурочную деятельность	Выставка, пресс-час	2
21.	«Классный руководитель: личность и профессионал. Портфолио классного руководителя»	Презентация / выставка-консультация	2
22.	ИКТ в работе классного руководителя «Мой интеллектуальный блог»	Практикум-тренинг/ презентация	4
		ИТОГО:	63

Раздел I. Нормативно-правовой блок

Тема 1. Нормативно-правовое и научно-методическое обеспечение деятельности классного руководителя.

1.1. Конвенция ООН о правах ребёнка.

1.2. Конституция РФ.

1.3. Закон Российской Федерации «Об образовании».

1.4. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (от 4 февраля 2010 г. № Пр-271).

1.5. Федеральный государственный стандарт начального общего образования (утверждён приказом Министерства образования и науки РФ 6.10.2009 г.).

1.6. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России (проект 2009 г.).

1.7. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р).

1.8. Федеральный закон от 02.02.2011 г. № 2-ФЗ «О внесении изменений в закон Российской Федерации «Об образовании» и статьи 11 и 24 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в части совершенствования единого государственного экзамена».

1.9. Примерные программы внеурочной деятельности: начальное и основное образование / под ред. В. А. Горского.

1.10. Об образовании в Оренбургской области: закон Оренбургской области от 10 ноября 2006 г. № 717/144-IV-ОЗ.

1.11. Рекомендации по организации внеурочной деятельности в рамках реализации федерального государственного образовательного стандарта начального и общего образования в Оренбургской области (письмо министерства образования Оренбургской области от 20.09.2010 г.).

1.12. Методические рекомендации об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений (приказ Минобрнауки России от 3 февраля 2006 г. № 21).

1.13. Устав образовательного учреждения.

1.14. Положения:

- о методическом объединении классных руководителей общеобразовательного учреждения;

- о классном руководителе в общеобразовательном учреждении;

- о мониторинге классных руководителей общеобразовательных учреждений.

Раздел II. Педагогический блок

Тема 2. Гуманистические основы деятельности классного руководителя.

2.1. Педагогическое содержание понятия «гуманизм».

2.2. Педагогика сотрудничества. Педагогика успеха.

2.3. Требования к гуманистическим организованным педагогическим отношениям.

Тема 3. Педагогические аспекты специализации и социальной адаптации личности.

3.1. Образовательная среда как фактор развития личности.

3.2. Школа как социальный институт воспитания. Детские общественные организации как институт социализации детей и подростков.

3.3. Взаимодействие классного руководителя с различными социальными институтами.

Тема 4. Воспитательные технологии.

4.1. Общепедагогические технологии воспитательного процесса (гуманно-личностная технология Ш.А. Амонашвили; система разностороннего духовно-нравственного воспитания В.А. Сухомлинского; агрошкола воспитания А.А. Католикова – по системе коммуны А.С. Макаренко; школа как воспитательная система В.А. Караковского).

4.2. Частнометодические воспитательные технологии («Творческая комната» И.П. Волкова; технология коллективной творческой деятельности И.П. Иванова; технология личностно ориентированной коллективной творческой деятельности С.Д. Полякова; технология педагогической поддержки и свободы О.С. Газмана; система нравственного воспитания через курс «Этическая грамматика» А.И. Шемшуриной; авторский курс «Самоусовершенствование личности» в технологии саморазвивающегося обучения Г.К. Селевко; технология рефлексивного воспитания учащихся).

4.3. Локальные воспитательные технологии (специальные воспитательные технологии: педагогического требования, информационного воздействия, создания воспитывающей среды, организации групповой деятельности; модульные технологии целеполагания; анализа ситуации; вооружения учащихся способами деятельности; создания ситуаций успеха и преодоления неуспеха).

Тема 5. Кейс-технологии.

5.1. Понятие кейс-технологии.

5.2. Процедура работы над кейсом.

5.3. Практические рекомендации по разработке кейса.

Тема 6. Воспитательные системы.

6.1. Воспитательная система: содержание понятия, основные компоненты.

6.2. Создание воспитательной системы класса.

Тема 7. Здоровьесберегающая педагогика.

7.1. Организация здоровьесберегающего образовательного пространства школы.

7.2. Основные требования к качественному уроку в условиях здоровьесберегающей педагогики.

7.3. Формирование культуры здорового образа жизни учащихся.

Тема 8. Коллективная творческая деятельность.

8.1. Сущность и содержание КТД.

8.2. Принципы КТД.

8.3. Характеристика этапов КТД.

8.4. Создание копилки КТД.

Тема 9. Интерактивные технологии.

9.1. Сетевые сообщества.

9.2. Сетевые проекты.

9.3. Интернет-конференции, форумы, сайты.

9.4. Дистанционные курсы.

Раздел III. Психологический блок

Тема 10. Психологическая теория личности.

10.1. Личность как социальное качество человека. Структура личности.

10.2. Личность как субъект межличностных отношений, опосредованных деятельностью. Направленность личности, ее ценности. Движущие силы развития личности.

Тема 11. Конфликтология.

11.1. Понятие «конфликт», вид, структура, типы.

11.2. Межличностные и личностные конфликты. Стадии развития конфликта и пути управления конфликтной ситуацией.

Тема 12. Сюжетно-ролевые игры как условие развития социальной адаптации ребенка.

12.1. Игра как психолого-педагогическая категория.

12.2. Особенности сюжетно-ролевых игр для детей разных возрастных категорий.

12.3. Разрешение конфликтных ситуаций. Толерантность – новая культура взаимоотношений.

Тема 13. Психолого-педагогическое сопровождение развития и духовно-нравственного воспитания учащихся.

13.1. Диагностическая деятельность классного руководителя, организация диагностики, оформление и использование результатов.

13.2. Психолого-педагогическое сопровождение учащихся в воспитательном процессе.

Раздел IV. Методический блок

Тема 14. Исследовательская деятельность классного руководителя.

14.1. Сущность, цель, задачи методического исследования.

14.2. Научно-методическое исследование.

14.3. Практическое применение и распространение результатов исследования.

Тема 15. Практическое применение и распространение результатов исследования. Исследовательско-продуктивная деятельность.

Тема 16. Педагогическое проектирование и планирование деятельности классного руководителя.

16.1. Основные функции проектирования: аналитическая, прогнозирующая, конструктивная.

16.2. Принципы планирования. Виды и типы программ воспитания.

Тема 17. Организация и планирование методического сопровождения деятельности классного руководителя.

17.1. Система работы классного руководителя в современных условиях. Цель и задачи деятельности классного руководителя.

17.2. Функции классного руководителя. Критерии оценки осуществления функций классного руководителя. Классный руководитель в малокомплектной сельской школе.

17.3. Планирование и диагностика воспитательного процесса.

Тема 18. Включение родителей учащихся в различные направления деятельности школы.

Тема 19. Аналитическая деятельность классного руководителя.

19.1. Содержание аналитической деятельности классного руководителя.

19.2. Самооценка и самоанализ.

19.3. Вариативность анализа образовательно-досуговых мероприятий.

Тема 20. Выставка разработок методической продукции по результатам обучения + пресс-час.

Тема 21. Выставка-консультация «Классный руководитель: личность и профессионал. Портфолио классного руководителя».

Тема 22. ИКТ в работе классного руководителя «Мой интеллектуальный блог». Навыки информационного поиска. Презентация опыта деятельности классного руководителя по материалам методических изданий и сети Интернет.

III. РЕЗУЛЬТАТИВНО-ОЦЕНОЧНЫЙ ЭТАП

На данном этапе происходит оценка эффективности и результативности процесса повышения профессионального мастерства классных руководителей в соответствии с разработанными критериями и

показателями. Используются те же методики, что и на организационном этапе.

На уровне РМО эффективность работы будет представлена:

- выстроенной (действующей) системой повышения профессионального мастерства классных руководителей согласно современным требованиям;
- организованной муниципальной системой кадровой, информационной, научно-методической поддержки деятельности образовательных учреждений по вопросам классного руководства;
- разработанным (созданным) банком данных лучших педагогических практик классных руководителей образовательных учреждений области, в приоритете работы которых – **национальный воспитательный идеал**.

На уровне классных руководителей качественными показателями являются:

- система работы классного руководителя с детским коллективом, выстроенная в соответствии с новыми подходами и принципами, на основе осознанной и профессиональной трактовки нового стандарта (уровень личностного развития обучающегося, ценностные ориентации, уровень общей культуры и поведения, гражданская зрелость, личная успешность);
- наличие высокой мотивации классного руководителя на самообразование, совершенствование педагогической деятельности, участие в профессиональных конкурсах;
- наличие наград, поощрений и званий;
- уровень профессионального мастерства классного руководителя (личностные качества, профессиональная компетентность, педагогические способности) в соответствии с требованиями инновационного социально ориентированного развития общества, выдвинутыми в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» (таблица 2).

Таблица 2

**Критерии профессионального мастерства
классного руководителя**

1.	Обеспечение жизни и здоровья учащихся
1.1	Классный руководитель подробно осведомлен о посещении школы учащимися класса, о причинах пропусков (по уважительной и неуважительной причине).
1.2	Классный руководитель хорошо информирован о состоянии здоровья учащихся класса (заболевания, ограничения по здоровью), обладает официальными документами, полученными от родителей и подтверждающими заболевания учащихся. Классный руководитель систематически работает с листком здоровья в классном журнале.

1.3	Разработан и реализуется согласованный с врачом и родителями комплекс мер по охране и укреплению здоровья, вовлечению учащихся в занятия физкультурной и спортивной деятельностью. Комплекс мер предполагает дифференциацию работы по состоянию здоровья учащихся, привлечение родителей в качестве организаторов мероприятий.
1.4	Доля учащихся, охваченных горячим питанием, составляет свыше 70% от общей численности учащихся в классе.
1.5	Систематически проводятся инструктажи по технике безопасности (вводный, целевые, повторные), ведётся классный журнал по ТБ класса. Классный руководитель своевременно оформляет документацию по ТБ при организации экскурсий, походов, своевременно информирует администрацию школы о своей деятельности.
2.	Обеспечение позитивных межличностных отношений между учащимися и между учащимися и учителями
2.1	Классный руководитель хорошо информирован о межличностных взаимоотношениях в классе (лидеры, аутсайдеры, предпочитаемые, микрогруппы), строит свою работу на основе диагностики межличностных отношений.
2.2	Классный руководитель хорошо информирован о характере взаимоотношений учащихся класса. Классный руководитель периодически осуществляет сбор информации о характере взаимоотношений и регулирует возникающие противоречия.
2.3	Определены точные цели оптимизации психологического климата в классе. Выявлены учащиеся, имеющие проблемы в сфере межличностных отношений. Классный руководитель тесно сотрудничает с психолого-педагогической службой школы (социальными педагогами, психологами) по выявлению и решению проблем учащихся.
3.	Содействие освоению школьниками программ общего и дополнительного образования
3.1	Классный руководитель детально представляет особенности содержания образования, предусмотренные учебным планом, обладает подробными сведениями о проблемах и перспективах реализации образовательной программы в ученическом классе. Разработан и реализуется комплекс мер по координации деятельности учителей-предметников, работающих в классе, и родителей. Составлен прогноз успеваемости.
3.2	Разработан и реализуется комплекс мер по мониторингу успеваемости учащихся класса, согласованный с администрацией, родительским комитетом класса.
3.3	Классный руководитель содействует разработке и реализации индивидуальных траекторий образования учащихся.

3.4	Разработан и реализуется комплекс мероприятий по формированию у учащихся общеучебных умений, культуры умственных действий, обучению научной организации труда, в работу включены учителя-предметники и родители.
4.	Осуществление патриотического, гражданско-правового воспитания, формирование социальной компетентности учащихся
4.1	Разработан годовой цикл мероприятий, содействующих воспитанию патриотизма и гражданственности, социальной и правовой компетентности учащихся.
4.2	Разработка и осуществление комплекса социальных практик и общественно полезной деятельности по воспитанию патриотизма и гражданственности, социальной и правовой компетентности учащихся.
4.3	Организация самоуправления обеспечивает формирование опыта гражданского поведения (ответственного, социально активного, законопослушного поведения учащихся). Самоуправление выстроено на основе принципов демократии, гласности, плюрализма. Самоуправление строится на основе периодически уточняемого договора между учащимися и педагогом. Определен возможный уровень общественной самоорганизации, разработан и реализуется поэтапный план развития самоуправления.
5.	Определение целей и разработка плана работы с классом
5.1	Имеется характеристика класса, позволяющая определить перспективы воспитания учащихся, основные проблемы в становлении школьников.
5.2	Цели воспитания учащихся класса поставлены четко и диагностично, адекватны возрастным особенностям, социальной специфике контингента, согласованы с планом воспитательной работы школы.
5.3	Разработана и реализуется программа работы с классом (цели, системообразующая деятельность, направления, этапы, мероприятия), согласована с родительским комитетом, администрацией школы.
5.4	Классный руководитель регулярно ведет наблюдения и отчетную документацию, отмечает наиболее существенные события в жизни класса, проведенные мероприятия. Анализ осуществляется самостоятельно и регулярно.
5.5	Классным руководителем разработан и реализуется мониторинг эффективности собственной деятельности.
5.6	В соответствии с профильной системообразующей деятельностью класса организуется участие учащихся в конкурсах и соревнованиях городского, областного и всероссийского уровней.
6.	Определение зон риска для учащихся класса. Планирование профилактической деятельности
6.1	Определен список учащихся, вызывающих наибольшее опасение как потенциальных нарушителей дисциплины. Разработан и согласован с социальным педагогом, психологом, администрацией школы,

	родительским комитетом комплекс профилактических мер.
6.2	К профилактическим мероприятиям привлечен широкий круг участников, используются возможности различных организаций.

В целях изучения регионального опыта деятельности методических объединений классных руководителей, поиска эффективных механизмов и оптимальных моделей повышения социального и профессионального статуса классного руководителя министерством образования Оренбургской области, Центром поддержки и научно-методического сопровождения деятельности классного руководителя ООДТДМ им. В.П. Поляничко в 2011 г. проведен областной конкурс районных (городских) инновационных моделей повышения социального и профессионального статуса классного руководителя.

Решением жюри победителем областного конкурса инновационных моделей повышения социального и профессионального статуса классных руководителей признана **«Инновационная модель повышения социального и профессионального статуса классного руководителя в образовательном пространстве г. Орска»**.

ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ г. ОРСКА

Руководитель – Е.Н. Абузарова, к.п.н., начальник отдела воспитания и дополнительного образования управления образования администрации г. Орска, (3537) 25-55-36.

Научный консультант – Н.Г. Полянских, к.п.н., доцент кафедры педагогики Орского гуманитарно-технологического института (филиал ГОУ ВПО ОГУ).

Разработчик проекта – С.Г. Садчикова, методист высшей квалификационной категории научно-методического центра управления образования администрации г. Орска, (3537)21-37-37, E-mail: sun.set@mail.ru

1. Подходы к определению сущности социального и профессионального статуса классного руководителя, причины его повышения

«Модернизация и инновационное развитие – единственный путь, который позволит России стать конкурентным обществом в мире XXI века, обеспечить достойную жизнь всем нашим гражданам. В условиях решения этих стратегических задач важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни. Все эти навыки формируются с детства» (Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», 4 февраля 2010 г.).

Сегодня ребенок как никогда нуждается в совете, помощи, любви, защите. Без классного руководителя ему трудно идти к достижению главной внутренней цели детства – взрослению, так как чаще всего ученик не может самостоятельно разрешать проблемы из-за множества помех: незнания самого себя, неумения самостоятельно принимать решения, отсутствия опыта отношений со сверстниками и другими людьми, которые его окружают.

Учитель в отечественной системе образования всегда считался духовным авторитетом, в высшей степени подготовленным человеком и определял поле притяжения к себе во всем социуме. Инерция жертвенности во благо образования, как отмечает В.А. Сластенин, свойственная менталитету российского учительства, кажется, исчерпала себя. Доминирует отношение к учительству как к низкостатусной социальной группе, что сказывается на слабой мотивации к воспитательной деятельности в образовательном учреждении.

Классный руководитель является ключевой фигурой воспитательного процесса. От уровня его профессионализма, духовности и нравственности зависит успех воспитательной работы всей отечественной системы общего образования. Механизм поддержки и повышения социального статуса классного руководителя должен предусматривать не только улучшение материального положения педагогов, но и системное повышение их профессионализма, соответствующего запросам реальной жизни.

В современных научных исследованиях накоплена значительная совокупность знаний, необходимых для осознания сущности профессионального статуса педагога.

Новое понимание задач школы заставляет шире использовать научный потенциал знаний о классном руководстве.

В педагогической науке актуальность изучения классного руководства как феномена сохраняется уже более столетия. Определены приоритетные направления деятельности классного руководителя в следующих исследованиях:

- целостная теория классного руководства (Ф.А. Бобков, О.С. Богданов, И.С. Марьянко);
- место и роль классного руководителя в воспитательной системе школы и класса (В.А. Караковский, Л.И. Новикова, Н.Л. Селиверстова, Е.Н. Степанов и др.);
- вариативность классного руководства, должностной статус и сущностные характеристики классного руководителя (Л.В. Байбородова, Л.И. Маленкова, М.И. Рожков, Т.А. Стефановская и др.);
- теория и методика педагогической поддержки в аспекте воспитательной деятельности классного руководителя в гуманистической парадигме образования (О.С. Газман, А.В. Иванов, Н.Н. Михайлова и др.);
- вопросы истории становления института классных руководителей (Н.К. Гончаров и др.);
- роль классного руководителя в формировании и развитии ученического коллектива (Н.П. Аникеева, Г.В. Винникова, Д.А. Измайлова, И.П. Иванов, Л.А. Каримова, Т.Е. Конникова, К.И. Мельникова, Л.И. Новикова, Н.Л. Селиванова, С.Д. Поляков и др.);
- место деятельности классного руководителя в воспитательной системе школы (В.В. Андреева);
- роль классного руководителя в развитии личности школьников (Н.Е. Щуркова и др.);
- организация классным руководителем процесса учения школьников (М.И. Гаврилова, В.Н. Зайченко и др.);
- планирование и поиск эффективных форм работы с классом (Н.И. Болдырев, В.Р. Ясницкая и др.).

Особое место занимают исследования, связанные с изучением личности педагога-воспитателя, профессионального развития классного руководителя (А.С. Белых, А.В. Григорьева, Ж.И. Мицкевич, В.Г. Павленко, В.В. Полетаев, А.И. Тесля); определением профессионально значимых качеств классного руководителя (М.Р. Битянова, Н.И. Болдырев, Н.И. Полгородник, В.А. Сластенин и др.), социально-психологических аспектов его деятельности (Р.Л. Кричевский, В.А. Лебедева и др.).

В отечественной литературе по философии образования (Б.С. Гершунский, Э.Д. Днепров, В.Д. Шадриков и пр.) подчеркивается динамичность социального контекста и невозможность в связи с этим определения единых универсальных констант для воспитательного процесса в школе.

В педагогической науке разработана теория профессионально-педагогической деятельности (А.И. Мищенко, Л.С. Подымова, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов, А.И. Щербаков и др.), наиболее концентрированное выражение получившая в педагогической праксиологии. Педагогическая праксиология, выступающая в качестве общей теории педагогической деятельности (И.А. Колесникова, Е.В. Титова и др.), изучает общие принципы и пути повышения эффективности профессиональных действий, закономерности и условия целесообразного и рационального построения деятельности педагога.

Философские и психолого-педагогические аспекты понятий «успех», «личностные достижения» разрабатывались как отечественными (К.А. Абдульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Н.А. Бердяев, В.К. Вилюнас, Л.С. Выготский, Е.И. Казакова, А.Н. Леонтьев, А.Н. Майоров, С.Л. Рубинштейн и др.), так и зарубежными (Р. Бернс, К. Левин, А. Маслоу, К. Роджерс и др.) учеными.

Профессионализм и профессионально-педагогическая компетентность педагога исследуются в трудах В.И. Андреева, М.А. Валеевой, Б.С. Гершунского, В.А. Горского, Т.В. Ильиной, И.В. Калиш, М.Б. Коваль, С.В. Сальцевой, В.А. Сластенина, А.Б. Фоминой, В.Д. Шадрикова, А.И. Щетинской и др. Проблема становления личностных достижений педагогов раскрыта в работах ученых и педагогов-практиков: В.А. Березина, Е.Б. Евладова, А.В. Золотарева, Л.Г. Логинова и др.

Существенный вклад в осмысление сущности личностных достижений внесли исследования Х. Хекхаузена (феномен мотивации достижений в деятельности), У. Глассера (актуализация ситуации успеха), А.К. Марковой, А.Б. Орлова (мотивация личностных достижений в образовательном процессе).

Требования, предъявляемые к классному руководителю, диктуются уровнем развития современного общества, педагогической наукой и практикой. В связи с этим важным является пересмотр существующих подходов к профессиональной подготовке и повышению статуса классного руководителя.

Определяя сущность социального и профессионального статуса классного руководителя, мы придерживаемся системного, личностно-деятельностного, компетентностного подходов.

Под *социальным статусом* классного руководителя нами рассматриваются его положение по отношению ко всем субъектам образовательного процесса, место и роль в системе межличностных отношений, определяющие его права, обязанности и привилегии. Социальный статус классного руководителя определяется по признаку его отношения к сфере профессиональной деятельности.

Под *профессиональным статусом* мы понимаем положение классного руководителя в системе профессионально-педагогических отношений, характеризующее его квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, владение современными алгоритмами и способами решения задач классного руководства, мотивационную сферу и ценностные ориентации, что позволяет осуществлять деятельность с высокой продуктивностью.

2. Оценка социального и профессионального статуса классного руководителя в городе, анализ имеющихся противоречий, формирование проблем

В образовательном пространстве г. Орска работает свыше 960 классных руководителей. Анализ кадрового потенциала показывает, что имеют опыт работы до 3 лет в данной должности 10,4% педагогов и свыше 10 лет – 75,8%.

Начиная с 2000 года научно-методическим центром при поддержке управления образования администрации г. Орска проводится целенаправленная работа по моделированию и развитию инновационных воспитательных систем образовательных учреждений (один раз в два года проводятся городские смотры-конкурсы воспитательных систем, образовательные учреждения (ОУ) города представляют свой опыт работы на региональном и всероссийском уровнях).

С целью создания условий повышения социального и профессионального статуса и успешности деятельности классного руководителя в воспитательной системе ОУ ежегодно (с 2006 года) проводятся городские конкурсы «Современный классный руководитель» (*приложение 4*). За 5 лет в городских конкурсах приняли участие 147 классных руководителей (около 16% от общего числа классных руководителей города).

Лучший опыт работы обобщен и представлен в сборниках: «От воспитательной системы к формированию воспитательного пространства города», «Подросток и общественные объединения: реалии времени», «Воспитательные системы в воспитательном пространстве города: педагогические находки и опыт формирования», в материалах региональных научно-практических конференций, проводимых совместно с кафедрой педагогики ОГТИ (филиал ОГУ) в 2010, 2011 гг., на сайте научно-методического центра УО <http://orsknmc.ru/>

В городе создана система повышения профессионального статуса классного руководителя через методическое сопровождение его деятельности – обучение на уровне города (Центр поддержки и

научно-методического сопровождения деятельности классного руководителя) и на уровне образовательного учреждения (школьное методическое объединение).

Вместе с тем проведенный мониторинг показал, что результаты деятельности классных руководителей не отвечают, на наш взгляд, современным требованиям.

С 1 января 2006 г. в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» по направлению «Повышение уровня воспитательной работы в школах» назначено вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных школ, что породило достаточно противоречивую ситуацию. С одной стороны, повышение оплаты труда вызывает необходимость оценивать эффективность расходования бюджетных средств, а с другой – размер повышения не может рассматриваться как существенный в сравнении с тем объемом работы, который фактически выполняет классный руководитель. Поэтому введение вознаграждения за выполнение функций классного руководителя было воспринято учительской общественностью неоднозначно, а значит, на реальное повышение уровня воспитательной работы в школах за счет одной данной меры рассчитывать не стоит.

В связи с этим возникает необходимость содействовать урегулированию указанного выше противоречия и, с одной стороны, обеспечить эффективность государственных вложений в образование, а с другой – мотивировать педагогов-воспитателей на повышение качества профессиональной деятельности.

Классный руководитель осуществляет деятельность по созданию условий для саморазвития и самореализации личности обучающегося, его успешной социализации в обществе. Деятельность классного руководителя представляет собой управление ресурсами общеобразовательного учреждения и окружающей среды для реализации задач воспитания учащихся вверенного ему класса. Вместе с тем классный руководитель не может преимущественно отвечать за результаты воспитания учащихся вверенного класса. Поэтому он не несет единолично всю полноту ответственности за процесс социализации, воспитания школьников. Другими словами, как успехи в воспитании учащихся, так и серьезные упущения в нем лишь отчасти обусловлены деятельностью или бездействием классного руководителя.

Практически отсутствуют исследования, посвященные изучению типов, вариантов воспитательной деятельности классных руководителей, конкретных подходов и механизмов её формирования.

В феврале 2011 года нами проведено изучение мнения общественности «Зачем в школе нужны классные руководители?» (*приложение 3*), которое показало, что работа классных руководителей сегодня во многом не удовлетворяет ни общество, ни современную школу, ни самих классных руководителей. Она часто носит формальный характер и ограничивается реализацией определенных нормативов и инструкций без учёта индивидуальных особенностей школьников, перспектив их развития, специфики (в соотношении с обучением) воспитательной деятельности.

Проведенный нами анализ ситуации обозначил следующие наиболее важные противоречия:

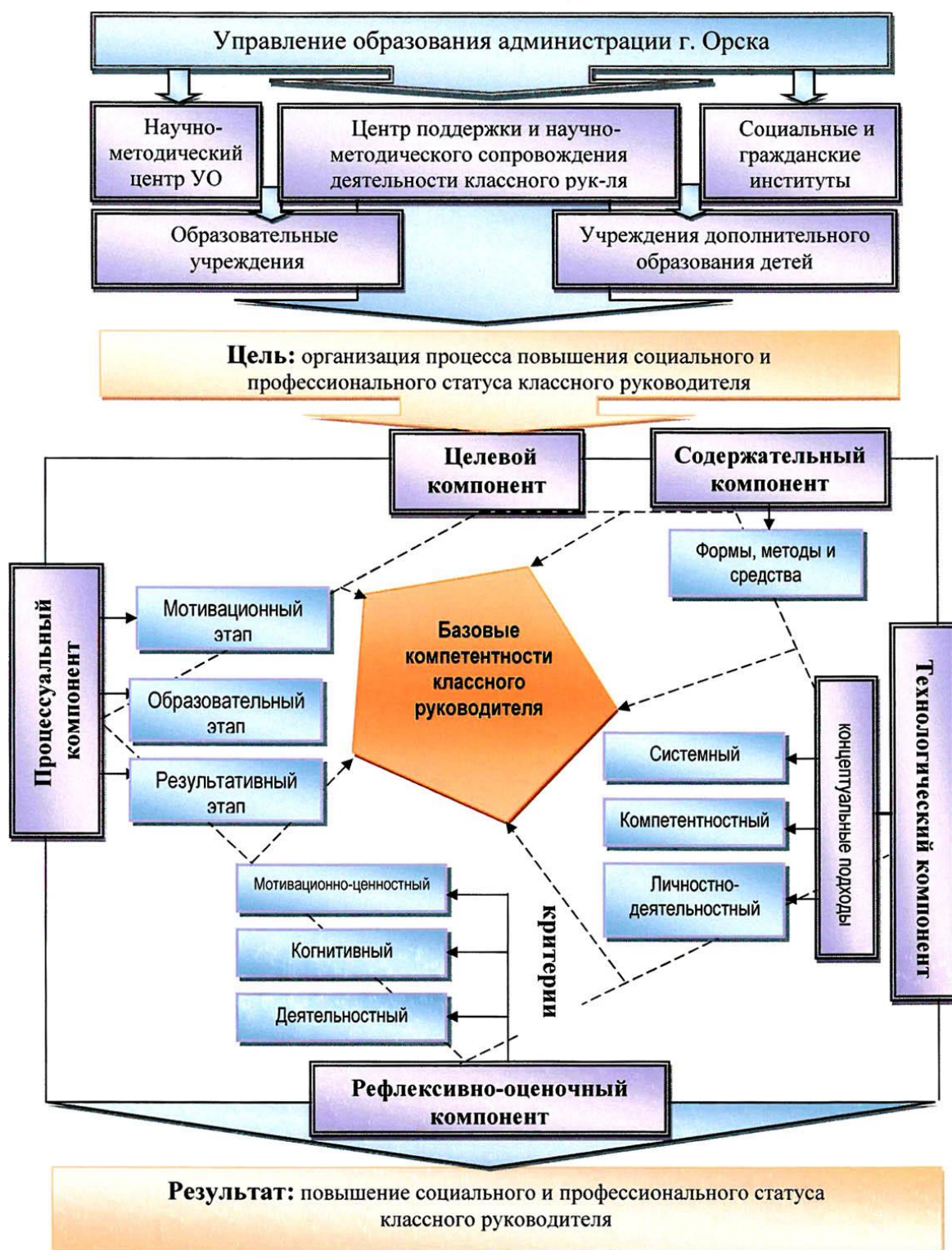
- между образом классного руководителя-профессионала в свете современных требований и недостаточной мотивацией классного руководителя на изменения;
- между необходимостью повышения мотивации на изменения и недостаточным количеством стимулирующих факторов;
- между проявлением в практике воспитательной деятельности классного руководителя разных вариантов этой деятельности и отсутствием описания (характеристики) содержания вариативности воспитательной деятельности, классификации и форм ее проявления;
- между растущими требованиями общества к уровню профессионализма классных руководителей, качеству осуществления воспитательной деятельности и неразработанностью системы подготовки классных руководителей с учетом вариативности воспитательной деятельности;
- несоответствие между требованиями, предъявляемыми к деятельности классного руководителя со стороны школьных управленцев, и организационными условиями, необходимыми для становления вариативности воспитательной деятельности классного руководителя.

3. Концептуальное и схематизированное представление городской модели повышения социального и профессионального статуса классного руководителя

На основе анализа позитивного и негативного опыта работы классных руководителей в образовательных учреждениях г. Орска Оренбургской области, современных подходов к теории и практике организации их деятельности нами разработана модель повышения социального и профессионального статуса классного руководителя.

Модель повышения социального и профессионального статуса классного руководителя (*рисунок 1*) отражает подходы, этапы становления социального и профессионального статуса, которые основываются на активизации следующих характеристик – мотивация, знания, ключевые компетентности, опыт.

Городская модель повышения социального и профессионального статуса классного руководителя



Модель интегрирует следующие компоненты: целевой, содержательный, технологический, процессуальный, рефлексивно-оценочный.

Целевой компонент – организация процесса повышения социального и профессионального статуса классного руководителя через совместную деятельность управления образования администрации г. Орска, научно-методического центра УО, городского центра поддержки и научно-методического сопровождения деятельности классного руководителя, администрации образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей, социальных и гражданских институтов, представляющую содержательный компонент модели.

Изучение различных сторон исследуемого процесса происходило с позиций научных подходов: системного, личностно-деятельностного, компетентностного.

Системный подход позволяет проанализировать, исследовать некоторый объект как единую, целостную систему. На наш взгляд, наиболее полно и детально системные воззрения на процесс воспитания детей представлены в концепции Владимира Абрамовича Караковского, Людмилы Ивановны Новиковой, Натальи Леонидовны Селивановой. В этой концепции воспитание рассматривается как целенаправленное управление процессом развития личности.

Придерживаясь понимания системы как упорядоченного множества взаимно связанных элементов, совокупность которых функционирует как единое целое, считаем, что системный подход позволяет определить объективные связи, которые существуют между элементами целого, и в итоге глубже познать функциональную роль каждого элемента в отдельности.

С точки зрения *личностно-деятельностного подхода* под повышением социального и профессионального статуса классного руководителя мы подразумеваем, во-первых, профессию педагога, осуществляющего образовательную деятельность; во-вторых, повышение профессионализма в педагогической деятельности; в-третьих, деятельность воспитанников. Положение о том, что человек формируется как личность, участвуя в различных видах деятельности, является краеугольным камнем современной педагогики и психологии. В нашем исследовании мы опираемся на работы Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Б.Г. Ананьева, Д.Б. Эльконина, Г.И. Щукиной и др. и считаем, что личностный рост классного руководителя происходит благодаря участию в различных видах деятельности.

Деятельность – это форма активного целенаправленного взаимодействия человека с окружающим миром (включающим и

других людей), отвечающего вызвавшей это взаимодействие потребности, как «нужде», «необходимости» в чем-либо (С.Л. Рубинштейн). Существенной характеристикой деятельности является ее мотивированность, при рассмотрении которой обращает на себя внимание, прежде всего, начальный момент деятельности, т.е. ее предпосылка – потребность, нашедшая себя в предмете.

Компетентностный подход (И. Исаев, И.В. Кузнецова, В.А. Сластенин, А.В. Хуторской, В.Д. Щадриков, и др.) акцентирует внимание на результатах образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях. Это подход, при котором результаты образования признаются значимыми за пределами системы образования.

С января 2011 г. начала действовать новая система аттестации кадров, разработанная с точки зрения компетентностного подхода. В нашей модели компетентностный подход считаем ключевым, он заключается в формировании способности и готовности классного руководителя использовать усвоенные знания, умения, навыки и способы деятельности в реальной жизни для решения практических задач.

Воспитатель должен обладать компетенциями, позволяющими ему:

- включить ребенка в систему межличностных отношений;
- дать нравственную оценку поступку;
- обладать «образом», к которому он ведет ученика (цель воспитания);
- включить учеников в ситуацию, насыщенную переживаниями;
- обеспечивать мотивацию желательного поведения (поступка);
- понимать ученика, разбираться и находить ответы, которые волнуют ученика на данном этапе его жизненного пути;
- осуществлять целеполагание в отношении конкретных поступков, конкретного ученика;
- достигать понимания интересов и устремлений ученика, его внутреннего мира;
- устанавливать социальный статус ученика, его отношения с другими людьми и изменять их в желательном направлении;
- педагогически грамотно осуществлять оценивание поведения и поступков ученика;
- принимать решения, связанные с разрешением воспитательных проблем (конфликтов);
- разрабатывать программы поведения;
- разбираться в условиях, обеспечивающих желательный поступок;
- обеспечивать рефлекссию учеником нравственной стороны поведения.

Считаем, что только переориентация учителя на работу в логике компетентностного подхода и методическая работа как поддержка перевода педагога в новую профессиональную позицию позволят школе обеспечить новое качество образования, а ее выпускникам – достигнуть новых образовательных результатов.

Как и в стандарте педагогической (учебной) деятельности, при анализе компетенций, обеспечивающих эффективность воспитательного процесса, мы исходим из интересов ученика, его устремлений, проблем, социального статуса, эмоционального переживания. Мы видим, что компетентность в воспитательном процессе тесно связана с компетентностью в обеспечении учения. Но в воспитательном процессе на первый план выходят: внутренний мир ученика, наличие конфликтов, социальный статус учеников, воспитание совестливого человека, личность учителя (базовые компетентности педагога-воспитателя представлены в *приложении 2*).

Представленные подходы составляют технологический компонент инновационной модели повышения социального и профессионального статуса классного руководителя в образовательном пространстве г. Орска.

Таким образом, интеграция системного, личностно-деятельностного и компетентностного подходов позволила рассмотреть повышение социального и профессионального статуса классного руководителя как систему, установить компоненты, в нее входящие, ее структуру, функции и факторы, обеспечивающие ее целостность.

Содержательный компонент модели предполагает применение адекватных концептуальным положениям форм, методов и средств сотрудничества всех вышеперечисленных структур с классными руководителями в целях повышения их социального и профессионального статуса: семинары-практикумы, тренинги, диспуты, мастер-классы, круглые столы, конференции, спецкурсы, конкурсы профессионального мастерства. Помимо традиционных форм работы с классными руководителями, используются интернет-конференции, дистанционные формы обучения, маркетинговые исследования, ярмарки инновационных технологий, программ и проектов, банк данных инновационных форм работы с детьми и подростками, картотека коллективно-творческих дел и т.п.

Процессуальный компонент представлен этапами повышения социального и профессионального статуса классного руководителя: *мотивационным, образовательным, результативным.*

Мотивационный этап является основополагающим, определяющим генеральное направление и содержание всей деятельности классного руководителя: стратегическая задача – развитие целеполагания, активизация интересов и стремлений, мотивов

выбора целей и средств самоосуществления в деятельности классного руководителя. Важно пробудить у классного руководителя желание ретроспективно проанализировать собственные профессионально-педагогические возможности, с тем чтобы преодолеть «стартовую напряженность» и естественное сопротивление изменениям в личностно-профессиональной сфере. На данном этапе обновляется состав диагностических и рефлексивных умений, производится критическая самооценка, возникает неудовлетворенность прежними формами воспитательной деятельности, пробуждается ценностно-смысловая установка на самосовершенствование и саморазвитие.

Образовательный этап предполагает получение и накопление прочных, системных, глубоких, осознанных знаний, формирование ключевых компетентностей классного руководителя (*приложение 2*), которые естественным образом реализуются в профессиональной практике.

Результативный этап предполагает накопление опыта классного руководства, реализацию индивидуальных профессиональных замыслов. Ведущей становится личностно-творческая стратегия профессионально-личностного саморазвития.

Рефлексивно-оценочный компонент модели связан с подбором диагностических средств, с помощью которых можно оценить эффективность и результативность процесса повышения социального и профессионального статуса классного руководителя по критериям: *мотивационно-ценностному, когнитивному и деятельностному*.

Будем использовать диагностические средства оценки эффективности и результативности повышения социального и профессионального статуса классного руководителя (таблица 1), представленные в региональной модели повышения социального и профессионального статуса классного руководителя (решение коллегии министерства образования Оренбургской области от 26.10.2007 г.).

Таблица 1

Диагностические средства оценки эффективности и результативности повышения социального и профессионального статуса классного руководителя

Мотивационно-ценностный
Показатели: наличие мотива профессионального самоосуществления и самосовершенствования в должности классного руководителя; направленность на личность как наивысшую ценность; установка на сотрудничество, взаимодействие.
Средства диагностики: мотивация профессиональной деятельности

(методика К. Замфир в модификации А.А. Реана), карта диагностики педагогической культуры учителя Т.Ф. Белоусова и Е.В. Бондаревской; опросник «Диагностика эмпатии» А. Меграбяна и Н. Эпштейна.
Когнитивный
Показатели – знания: о предмете своей деятельности, о сущности, эффективных способах и средствах классного руководства; способность к систематизации и обобщению знаний.
Средства диагностики: анализ количественных данных информационной карты (информационная карта УДОД, раздел «Классное руководство»): количество классных руководителей, наличие квалификации.
Деятельностный
Показатели – умения: видения педагогической проблемы и способов ее решения, разработки и реализации программ воспитания коллектива и ученика, рефлексии деятельности, самостоятельного творческого поиска в профессиональной деятельности; владение этикой трудовых и гражданских взаимоотношений; социальная активность.
Средства диагностики: анкета на выявление удовлетворенности родителей и детей воспитательным процессом в классе (разработчики – маркетинговая служба ООДТДМ); анализ количественных данных информационной карты (информационная карта УДОД, раздел «Классное руководство»): участие в конкурсах профессионального мастерства, наличие наград и званий, достижения воспитанников.

Результатом реализации модели является повышение социального и профессионального статуса классного руководителя.

4. Описание механизмов реализации городской модели повышения социального и профессионального статуса классного руководителя (характеристика комплекса условий, обеспечивающих функционирование модели)

В рамках реализации программы повышения профессионального статуса классных руководителей образовательных учреждений города (*приложение 5*) развиваются позитивные отношения социальных институтов с образовательными учреждениями, в том числе с классными руководителями, что способствует повышению их социального и профессионального статуса.

Субъектами реализации городской модели повышения социального и профессионального статуса классного руководителя являются:

- ✓ управление образования г. Орска Оренбургской области;

- ✓ научно-методический центр (НМЦ) УО администрации г. Орска;
- ✓ кафедра педагогики ОГПИ (филиал ОГПУ);
- ✓ учреждения дополнительного образования детей;
- ✓ филиал института повышения квалификации и профессиональной подготовки работников образования ОГПУ;
- ✓ общеобразовательные учреждения (ОУ);
- ✓ учреждения социальной защиты населения (УСЗН);
- ✓ общественные организации;
- ✓ комитет по делам молодежи;
- ✓ учреждения культуры и спорта;
- ✓ администрации общеобразовательных учреждений;
- ✓ педагогические работники;
- ✓ родительская общественность.

Задача координации данной деятельности в городе отведена городскому Центру поддержки и научно-методического сопровождения деятельности классного руководителя (далее Центр), который создан на базе НМЦ УО (*рисунк 2*).

Деятельность Центра основывается на следующих нормативно-правовых документах:

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 3 февраля 2006 г. № 21 «Об утверждении методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Закон Оренбургской области «Об образовании в Оренбургской области»;
- концепция «Воспитание оренбуржца XXI века»;
- региональная модель повышения социального и профессионального статуса классного руководителя (решение коллегии министерства образования Оренбургской области от 26.10.2007 г.);
- городская программа «Патриотическое воспитание граждан г. Орска до 2015 года»;
- муниципальная программа диссеминации педагогического опыта инновационной деятельности.

Формы взаимодействия различны: семинары, совещания, конференции, стажерские площадки, методические объединения, конкурсы, мастер-классы, проблемные курсы и т.д. (см. таблицу 2).

Таблица 2

Учреждения, организации	Формы взаимодействия *															
	Семинары	Совещания	Консультирование	Мастер-классы	Круглые столы	Конкурсы	Научно-практич. конференции	Проблемные курсы	Педмастерские	Электронная картотека творческих дел	Презентация, обобщение и распространение опыта	Методические рекомендации	Сборники	Методические объединения	Творческое сотрудничество	Стажерские площадки
Управление образования г. Орска		*	*		*		*								*	
НМЦ УО	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*
Кафедра педагогики ОГПИ	*				*		*	*					*			*
УДОД	*		*		*	*	*		*		*				*	*
Филиал ИПК и ППРО			*					*								*
Образовательные учреждения	*		*	*	*	*	*		*	*	*			*	*	*
УСЗН			*												*	
Общественные организации			*			*									*	
Комитет по делам молодежи			*			*									*	

Учреждения культуры и спорта					*										*
Центр практической психологии	*		*		*							*		*	

Рисунок 2

Структура городского Центра поддержки и научно-методического сопровождения деятельности классного руководителя



Миссия Центра – развитие института классного руководства.

Основная цель Центра – координация, поддержка и научно-методическое сопровождение деятельности классного руководителя, развитие муниципальной системы взаимодействия управления образования, образовательных учреждений, других социальных и гражданских институтов в целях повышения социального и профессионального статуса классного руководителя.

В основе разработки системы мониторинга деятельности Центра

лежат **принципы**:

- *Принцип оценивания процесса, а не результатов деятельности.* Отсроченность результатов воспитания обуславливает значительную сложность при проведении мониторинга воспитательной работы. Поэтому изучение и оценивание эффективности деятельности классного руководителя может опираться, в первую очередь, на процессуальные характеристики его работы. Оценивая деятельность классного руководителя, следует уделить особое внимание: информированности субъекта об особенностях условий, в которых он осуществляет свою работу; обоснованности сформулированных задач; полноте и соответствию задачам разработанных планов; наличию в планах работы с учащимися, учителями школы, родителями действий по привлечению различных ресурсов для своей деятельности; объему выполненных планов; качеству анализа собственной деятельности.

- *Сложность сравнения результатов воспитательной работы.* Каждый ученический класс по-своему уникален, а значит, деятельность классного руководителя приходится на различные периоды в социально-психологическом развитии коллектива. Отсюда сравнивать успехи классного руководителя гимназического класса элитарной школы и класса социально неблагополучного микрорайона достаточно проблематично. Объектом сравнения могут быть только адекватность поставленных целей воспитательной работы ситуации, сложившейся в классе, соответствие содержания планов поставленным целям и тому подобные характеристики.

- *Принцип экономичности деятельности.* Мониторинг должен предлагать чрезвычайно простые, формальные процедуры оценки деятельности классного руководителя, которые могут быть проведены за короткое время, и в то же время способны дать исчерпывающую информацию о качестве работы педагога. Мониторинг не может включать в себя неформализуемые параметры воспитательной работы. Также в него не имеет смысла включать виды деятельности, которые контролируются в рамках управления учебным процессом, и т.п.

- *Принцип общественно-административной экспертизы.* Мониторинг эффективности работы классного руководителя должен стать деятельностью, объединяющей администрацию школы, родительскую общественность, представителей различных служб (медика, психолога, социального педагога и т.п.).

- *Принцип непосредственного оценивания.* Мониторинг осуществляет администрация школы (заместитель директора по воспитательной работе), заполняя на каждого классного

руководителя «Индивидуальную карту мониторинга деятельности классного руководителя», на основе которой формируется отчет о работе классных руководителей школы и направляется в Центр. Информационно-аналитическая группа Центра обрабатывает полученные данные и передает их в управление образования администрации г. Орска.

Предлагаемый комплекс мер по мониторингу деятельности классного руководителя ориентирован в первую очередь не на контроль деятельности классного руководителя, а на содействие в решении возникающих в его работе профессиональных затруднений и проблем, что в свою очередь способствует повышению его профессионального статуса.

Маркетинговые исследования Центра служат основой для проведения целенаправленной политики, стратегии и тактики развития муниципального института классного руководства. На основании проведенного анкетирования классных руководителей (февраль 2011 года) были определены 4 стадии профессионального развития педагогов:

- неосознанно-некомпетентные («не компетентен, и не знаю, что это такое»), таких педагогов среди анализируемых менее всего – 3%;

- осознанно-некомпетентный («знаю, что не знаю, знаю, что такой, но как-нибудь переживу это и менять ничего не желаю»), самый опасный тип – 12%;

- компетентно-осознанный («хорошо знаю, что входит в мой функционал, работаю по заданной траектории, не больше, не меньше») составляет основную массу учителей – 53%;

- компетентно-неосознанный педагог, педагог, профессиональные навыки которого полностью интегрированы, профессионализм является частью личности. Таких педагогов называют профессионалами – 32%.

В современных условиях развития системы образования необходимы реорганизация работы методической службы и образовательных учреждений, построение ее деятельности на принципах сетевой организации и маркетинга, распространения передовых образовательных практик; создание разветвленной инфраструктуры методических служб в форме творческих площадок, лабораторий перспективного опыта, педагогических мастерских на базе инновационных образовательных учреждений и педагогических практик.

5. Представление результатов реализации городской модели повышения социального и профессионального статуса классного руководителя, способов их выявления и оценки

Актуальность разработки данного проекта обусловлена сложившимися в последние годы неэффективными практиками деятельности классных руководителей, вызванными низким статусом школьного воспитания и внеучебной деятельности в общественном сознании.

Задачи:

1. Разработать комплекс вариативных образовательных программ и инструктивно-методических материалов, обеспечивающих профессиональные функции классного руководителя в условиях введения новых стандартов обучения и реализации национального проекта «Образование» для повышения профессионального статуса классных руководителей системы общего образования.

2. Способствовать повышению эффективности работы классных руководителей в городе путем нормирования их деятельности и формирования государственно-общественного механизма ее оценивания.

3. Разработать систему мониторинга деятельности с целью повышения социального статуса классного руководителя.

В качестве показателя эффективности повышения социального и профессионального статуса классных руководителей будет выступать рост показателей удовлетворенности деятельностью классных руководителей со стороны обучающихся, их родителей, представителей организаций – социальных партнеров школы, позитивно оценивающих роль классного руководителя в социализации школьника.

В нашей практике эффективность данной модели проявлялась еще в процессе ее становления: в участии классных руководителей образовательных учреждений города в творческих и экспериментальных площадках по совершенствованию форм работы с классным коллективом.

В результате работы по проекту будет создана основа для повышения профессиональной компетентности классных руководителей, способствующая утверждению их социального и профессионального статуса.

Социально-экономический эффект проекта заключается в повышении социального и профессионального уровня классных руководителей системы общего образования города и совершенствовании работы методической службы образовательных учреждений по росту профессионализма классных руководителей.

Областью практического использования является система дополнительного профессионального педагогического образования.

Пользователями результатов работы являются классные руководители образовательных учреждений города.

Практические результаты будут направлены на:

1) свободное получение профессиональной информации, связанной с технологиями работы классных руководителей в современных условиях;

2) создание профессиональных педагогических сообществ классных руководителей (ассоциаций, объединений, союзов и др.) и их участие в выработке принципов и направлений образовательной политики;

3) реорганизацию и придание динамизма системе повышения квалификации классных руководителей на принципах сетевой организации и маркетинга распространения передовых образовательных практик; совершенствование существующей разветвленной инфраструктуры методических служб в форме творческих площадок, лабораторий перспективного опыта, педагогических мастерских на базе инновационных образовательных учреждений.

Основные определения:

Воспитание (социальное) – целенаправленная деятельность, призванная формировать у детей систему качеств личности, взглядов и убеждений.

Деятельность – человеческая форма активности, выражающаяся в целенаправленном преобразовании им природной и социальной действительности.

Компетентность – новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющие успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

Праксиология (реже праксеология; от др. -греч. πράξις – деятельность, и λογία – наука, учение) – учение о человеческой деятельности, о реализации человеческих ценностей в реальной жизни. Область социологических и экономических исследований, которая рассматривает различные действия или совокупности действий с точки зрения установления их эффективности.

Педагогическая деятельность – один из видов деятельности, выражающийся в целенаправленном развитии обучающегося, овладении им основами культуры, всестороннем развитии его способностей.

Педагогическая деятельность как совместная предполагает субъект-субъектные отношения в процессе деятельности. Педагог и обучающийся выступают как равнозначные субъекты педагогического процесса.

Профессиональный стандарт – система требований к работнику, определяющая возможность занять определенную должность, быть допущенным к определенной деятельности.

Под профессиональным стандартом педагогической деятельности будем понимать систему требований к качествам (компетентности) субъекта деятельности, которые в своей целостности определяют возможность занятия конкретной должности и определяют успех в педагогической деятельности.

Поступок – социальное действие, оцениваемое как акт нравственного самоопределения человека, в котором он утверждает себя как личность, в своем отношении к другому человеку, себе самому, к группе или обществу, к природе в целом.

Профессионализм – это характеристика личности, представляющая взаимосвязь педагогической компетентности, педагогического мастерства, профессионально значимых качеств,

индивидуального имиджа учителя (заметьте, профессионально значимые качества составляют основу, ядро личности, именно они обеспечивают формирование и реализацию составляющих профессионализма).

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Базовые компетентности педагога-воспитателя

№	Базовые компетентности педагога-воспитателя	Характеристики компетентности	Показатели оценки компетентности
І. Личностные качества			
1.1	Вера в силы и возможности обучающихся	Данная компетентность является выражением гуманистической позиции педагога. Она отражает основную задачу педагога – раскрывать потенциальные возможности ученика. Данная компетентность определяет позицию педагога в отношении успехов обучающихся. Вера в силы и возможности обучающихся снимает обвинительную позицию в отношении ученика, свидетельствует о готовности поддерживать ученика, искать пути и методы, отслеживающие успешность его деятельности. Вера в силы и возможности ученика есть отражение любви к обучающемуся. По иному можно сказать, что любить ребенка – значит верить в его возможности, создавать условия для разворачивания этих сил в образовательной деятельности.	- Умение создавать ситуации социального успеха; - осуществлять грамотное педагогическое оценивание поступков и поведения; - уметь находить положительные качества у каждого ребенка, грамотно позиционировать его среди других, опираясь на эти качества; - уметь разрабатывать программы развития ученика в его индивидуальном проявлении.
1.2	Интерес к внутреннему миру ребенка	Интерес к внутреннему миру обучающихся предполагает не просто знания	- Умение составить устную и письменную характеристику

		их индивидуальных и возрастных особенностей, но и выстраивание всей педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся. Данная компетентность определяет все аспекты педагогической деятельности.	воспитанника, отражающую разные аспекты его внутреннего мира; - умение выявлять индивидуальные предпочтения, интересы; - умение построить индивидуальную воспитательную программу; - умение показать значение и смысл того или иного поступка в системе межличностных отношений.
1.3	Открытость к принятию позиции воспитанников	Открытость к принятию других позиций и точек зрения предполагает, что педагог не считает единственно правильной свою точку зрения. Он интересуется мнением других и готов их поддерживать в случаях достаточной аргументации. Педагог готов гибко реагировать на высказывания обучающегося, включая изменение собственной позиции.	- Убежденность, что истина может быть не одна, и поведение ученика объясняется разными причинами; - интерес к мнению воспитанников; - учет различных точек зрения в процессе воспитания.
1.4	Общая культура	Определяет характер и стиль воспитательной деятельности. Определяет позицию педагога в глазах воспитанников. Невозможно осуществлять воспитательный процесс, не пользуясь уважением воспитанников.	- Воспитатель должен быть личностью, вызывающей уважение воспитанников; - ориентация в проблемах внутреннего мира ребенка; - ориентация в системе межличностных отношений.
1.5	Эмоциональная устойчивость	Определяет характер отношений в воспитательном процессе. Помогает избегать конфликтов, способствует объективной	- Сохраняет спокойствие в конфликтных ситуациях; - не теряет способности объективно оце-

		оценке воспитанников.	нивать поведение воспитанников; - не стремится избегать эмоционально напряженных ситуаций.
1.6	Позитивная направленность на воспитательную деятельность	Позволяет осуществлять образовательный процесс в единстве обучения и воспитания.	- Осознает свои возможности, уверен в собственных силах; - доминирует позитивное настроение; - испытывает удовлетворение от воспитательной деятельности; - высокая профессиональная самооценка.
II. Постановка целей и задач в воспитательном процессе			
2.1	Умение поставить цели воспитания по отношению к коллективу и конкретному ученику	Определяет целенаправленность всего воспитательного процесса.	- Владение методами диагностики проблемных ситуаций в коллективе и у каждого воспитанника; - владение методами перевода проблемных ситуаций в поступок.
2.2	Умение ставить воспитательные цели сообразно возрастным и индивидуальным особенностям воспитанников	Данная компетенция является конкретизацией предыдущей.	- Знание возрастных проблемных ситуаций; - владение методами организационного поведения, направленными на разрешение проблемных ситуаций с учетом конкретного возраста.
III. Мотивация поведения (поступков)			
3.1	Умение провести психологический анализ поступка (поведения) воспитанника с правильных позиций	Данная компетенция позволяет обеспечить рефлексию воспитанником нравственной стороны своего поведения, увидеть себя со стороны, пробудить совесть воспитанника.	- Знание интересов, потребностей воспитанников; - умение определить социальный статус воспитанника; - демонстрация последствий того или

			иного поступка, поведения.
3.2	Компетентность в педагогическом оценивании	Педагогическое оценивание служит реальным инструментом осознания воспитанником нравственной основы своего поведения.	- Знание многообразия оценок в воспитательном процессе; - владение приемами различного вида и типов оценивания.
3.3	Умение создать положительное эмоциональное сопровождение конкретных поступков	«Правильное воспитание, – говорил еще Платон, – заключается в том, чтобы наслаждение и страдание доставляло что следует».	- Умение вызывать правильные чувства при анализе поведения, оценке поступков других, чтении художественной литературы и т.д.
IV. Информационная компетентность			
4.1	Компетентность в предмете воспитания	Знание внутреннего мира ребенка как основа воспитания.	- Знание жизненного пути воспитанника; - знание семейной обстановки; - знание травмирующих ситуаций; - умение установить социальный статус воспитанника; - умение определить, что доставляет воспитаннику удовольствие и страдание.
4.2	Компетентность в методах воспитания	Обеспечивает возможность формирования нравственной личности.	- Знание нормативных методов и методик; - умение применить нормативные методы к конкретному случаю; - наличие своих «находок» и методов воспитания.
4.3	Компетентность в субъективных условиях воспитания	Позволяет осуществить индивидуальный подход к организации воспитательного процесса.	- Знание индивидуальных особенностей учеников; - владение методами диагностики индивидуальных особенно-

			стей воспитанников.
4.4	Умение вести самостоятельный поиск информации	Обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к педагогической деятельности. Современная ситуация быстрого развития предметных областей, появление новых педагогических технологий предполагают непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает желание и умение вести самостоятельный поиск	- Профессиональная любознательность; - умение пользоваться различными информационно-поисковыми технологиями; - использование различных баз данных в образовательном процессе
V. Разработка программ воспитательной работы и принятие решений в воспитательном процессе			
5.1	Умение разработать программу воспитания для конкретного воспитанника, коллектива	Умение разработать воспитательную программу является базовым, интегрирующим другие компетентности.	- Знание существующих и используемых на практике воспитательных программ; - наличие персонально разработанных программ, их эффективность; - обоснованность используемых воспитательных программ.
VI. Компетенции в организации воспитательной деятельности			
6.1	Компетентность в установлении доверительных отношений с воспитанниками	Является основой работы по воспитанию	- Быть личностью; - знать учеников; - готовность к сотрудничеству.
6.2	Компетентность в педагогическом оценивании	Добиться понимания учебного материала – главная задача педагога. Этого понимания можно добиться путем включения нового материала в систему уже освоенных знаний или умений и пу-	- Знание того, что знают и понимают ученики; - свободное владение изучаемым материалом; - осознанное включение нового учебного

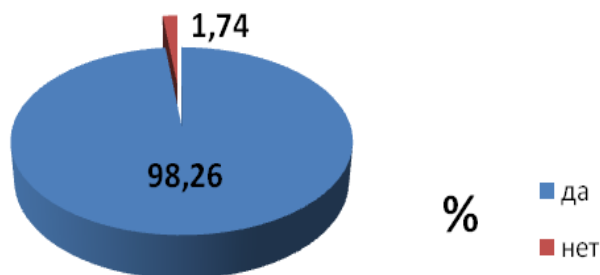
		тем демонстрации практического применения изучаемого материала.	материала в систему освоенных знаний обучающихся; - демонстрация практического применения изучаемого материала; - опора на чувственное восприятие.
6.3	Компетентность в создании воспитывающих условий	Создание таких условий должно гарантировать нравственное поведение.	- Умение соотнести нравственную проблему с условиями, при которых она может быть разрешена; - разбираться в условиях, обеспечивающих желательный поступок.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

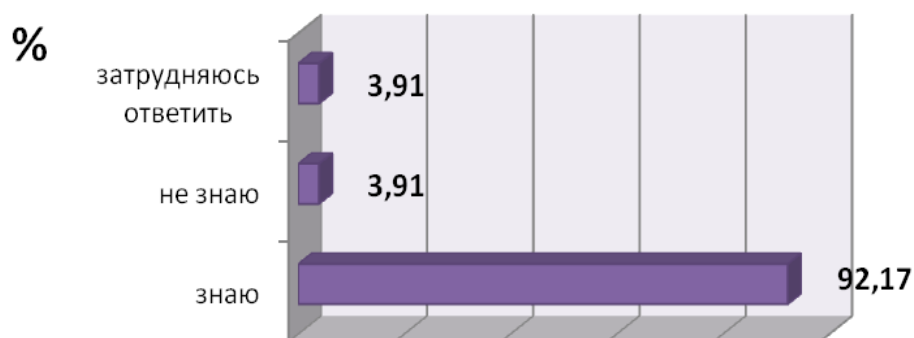
Анкета «Зачем в школе нужны классные руководители?»

Сегодня в российских школах у каждого класса есть классный руководитель. В феврале 2011 г. нами проведен опрос населения г. Орска, в котором приняли участие 230 респондентов. Подавляющее большинство опрошенных орчан (97,39%) убеждены, что классные руководители российской школе нужны, и только 0,87% – что не нужны, и 1,74% не ответили на вопрос. При этом, судя по данным опроса, преобладает мнение, что классные руководители нужны в первую очередь учащимся (51,73%), в меньшей степени – администрации школы (7,8%) и менее 1% – учителям.

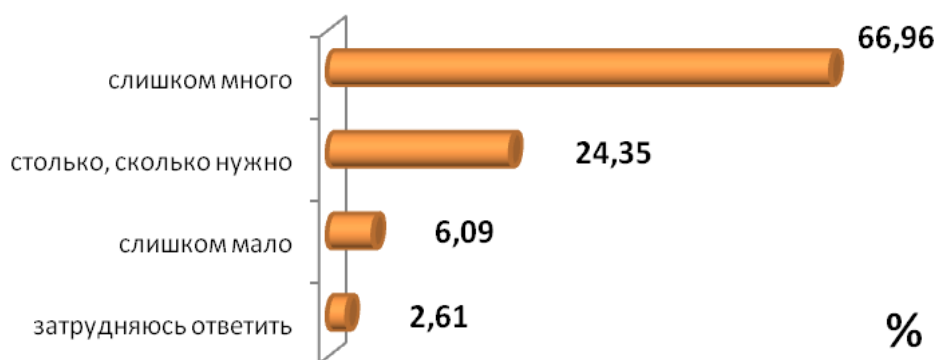
1. Скажите, пожалуйста, есть ли у вас дети, внуки или другие близкие родственники, учащиеся в школе?



2. У каждого школьного класса есть классный руководитель. Скажите, пожалуйста, вы знаете или не знаете, в чем состоят обязанности классных руководителей в школе?



3. По вашему мнению, у сегодняшнего классного руководителя обязанностей:

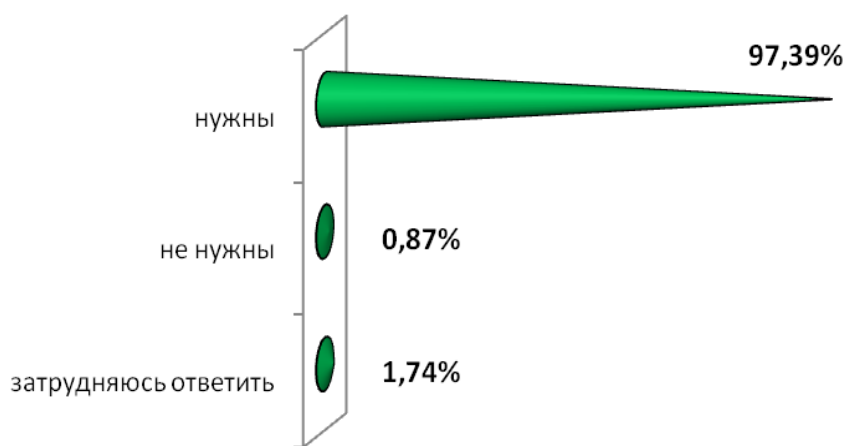


4. Как вы думаете, чем в первую очередь должен сегодня заниматься классный руководитель, чему он должен уделять основное внимание? (открытый вопрос)

Обобщенный ответ (схожие формулировки)	% от числа опрошенных
Следить за успеваемостью, заинтересовывать детей учебной работой, помогать им учиться	27%
Дисциплина, контроль за учениками	19,1%
Воспитание детей, проведение мероприятий, досуг	11,3%
Сплачивать коллектив учеников, заботиться об отношениях в классе	9,98%
Научить ребенка жить в обществе	7,4%
Проявлять индивидуальный подход к детям, помогать развитию их личности и творческих способностей	6,52%
Должен быть наставником, работать с классом	4,3%
Поддерживать связь с родителями, помогать им воспитывать детей	2,2%
Заниматься нравственным, патриотическим воспитанием,	1,81%

прививать культуру поведения	
Психологический комфорт, обстановка в классе	1,3%
Заботиться о здоровье детей, заниматься профилактикой наркомании и алкоголизма	0,87%
Развивать самоуправление в классе, воспитывать активистов	0,4%
Нет ответа	7,82%

5. Как вы думаете, сегодня в российской школе нужны или не нужны классные руководители?



6. Если вы ответили «да» на 5-й вопрос, то почему вы считаете, что сегодня в российской школе нужны классные руководители? (Открытый вопрос. Задавался заявившим, что сегодня в российской школе нужны классные руководители, – 97,39% от числа опрошенных.)

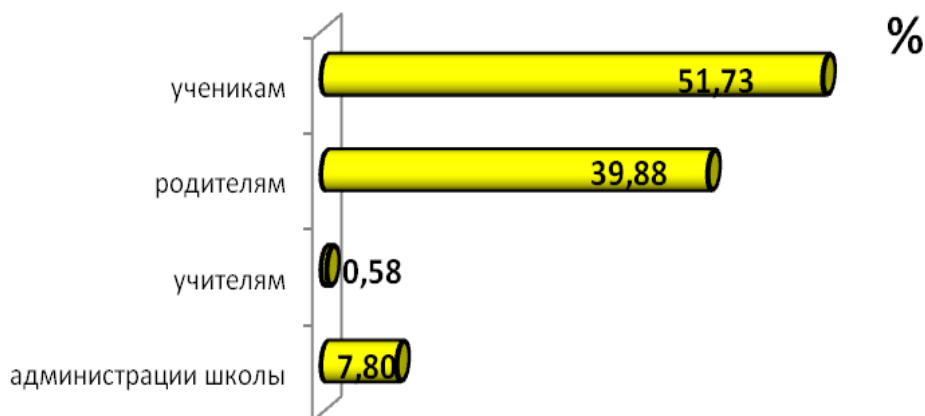
Обобщенный ответ (схожие формулировки)	% от числа опрошенных
Осуществлять контроль за детьми, поддерживать дисциплину и порядок в классе	28,5%
Помогать нам (родителям) в воспитании детей	21%
Оказывать помощь детям в адаптации к окружающему миру	11,2%
Создание коллектива	8,5%
Нужен человек, который отвечает за детей в классе, хорошо знает каждого ученика, решает все вопросы в классе	8,2%
Осуществлять учебный процесс	7,9%
Частично выполнять функции родителей («как мама»)	4,6%
Уделять всесторонне внимание детям	1,8%
Разное («в школе дети другие»; «дети проводят сейчас большее время в школе»; «дети целее будут»; «родители, в	1,5%

<i>силу своей любви, не могут реально оценить способности ребенка»; «пионерской, комсомольской организаций нет, поэтому он нужен»)</i>	
Нет ответа	6,8%

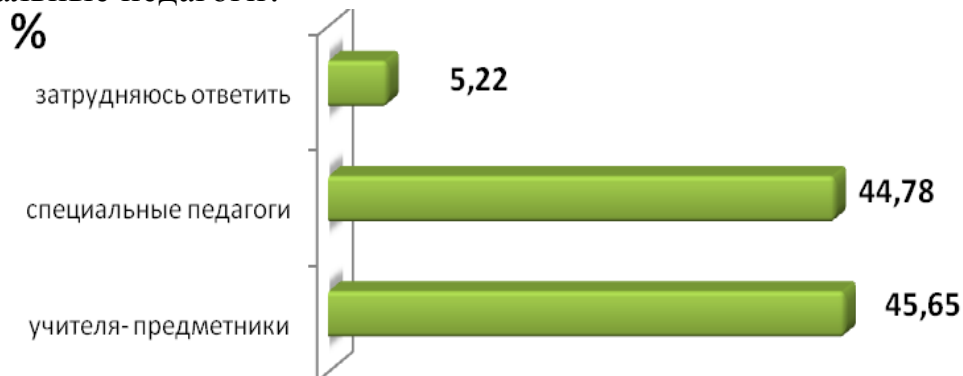
7. Если вы ответили «нет» на 5-й вопрос, то почему вы считаете, что сегодня в российской школе не нужны классные руководители? *(Открытый вопрос. Задавался заявившим, что сегодня в российской школе не нужны классные руководители, – 0,87%.)*

Все ответы (2 чел. – 0,87%)
«нужно менять школьное образование»; «они не уделяют внимание ученикам отсюда все проблемы в воспитании»

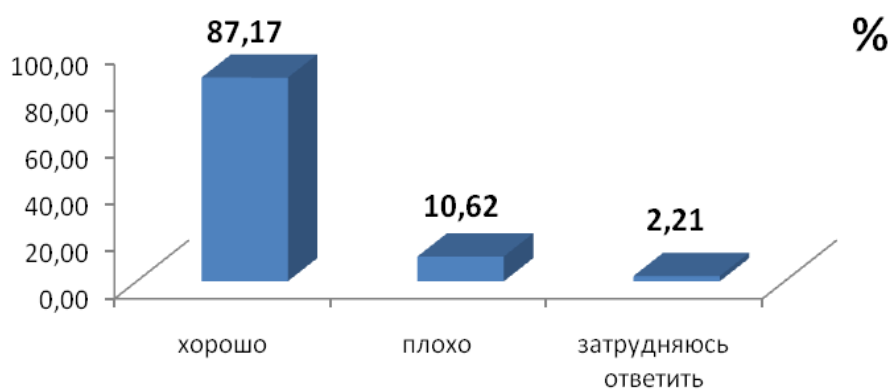
8. Как вы думаете, кому в наибольшей степени полезно наличие классных руководителей? *(Часть респондентов давали по несколько ответов на вопрос).*



9. Сегодня функции классного руководителя выполняют учителя, которые ведут учебные предметы. Что, по вашему мнению, было бы лучше: если бы классными руководителями были учителя, ведущие учебные предметы (учителя-предметники), как это происходит сейчас, или если бы классное руководство вели специальные педагоги?



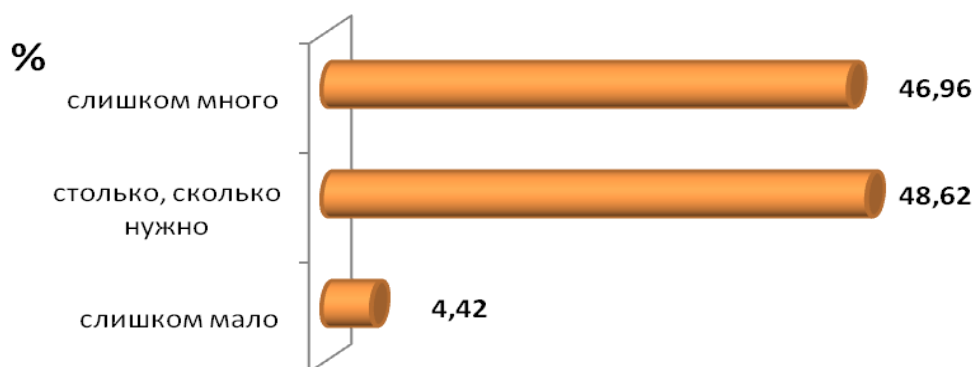
10. По вашему мнению, классный руководитель вашего ребенка (внука, родственника) хорошо или плохо справляется со своими обязанностями? (Ответы респондентов, заявивших, что у них есть дети, внуки или другие близкие родственники, учащиеся в школе.)



Анкета «Классный руководитель в школе»

В опросе (февраль 2011 года) приняли участие классные руководители школ города (181 чел.), имеющие стаж работы в должности от 1 года и выше.

1. По вашему мнению, у сегодняшнего классного руководителя обязанностей:



2. Как вы думаете, чем в первую очередь должен сегодня заниматься классный руководитель, чему он должен уделять основное внимание? (Открытый вопрос.)

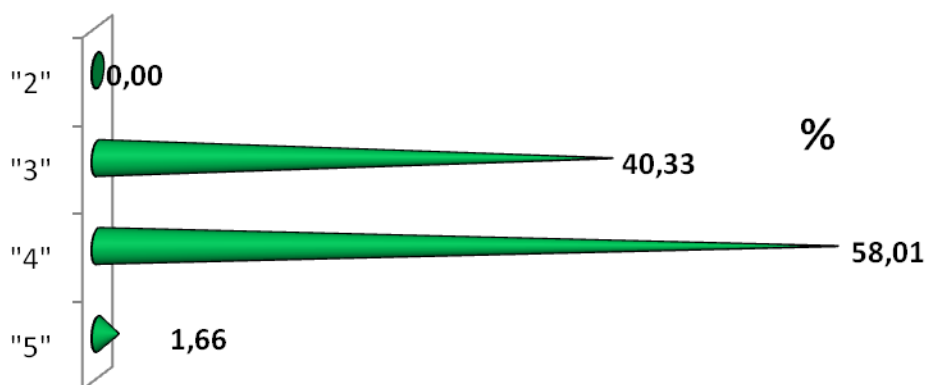
Обобщенный ответ	%
Педагогическое сопровождение ученика в школе	38%
Воспитание, обучение, привитие ценностей	33,1%
Создание условий для формирования коллектива и личности учащегося	19,3%

Дисциплина, контроль деятельности учащихся	9,6%
--	------

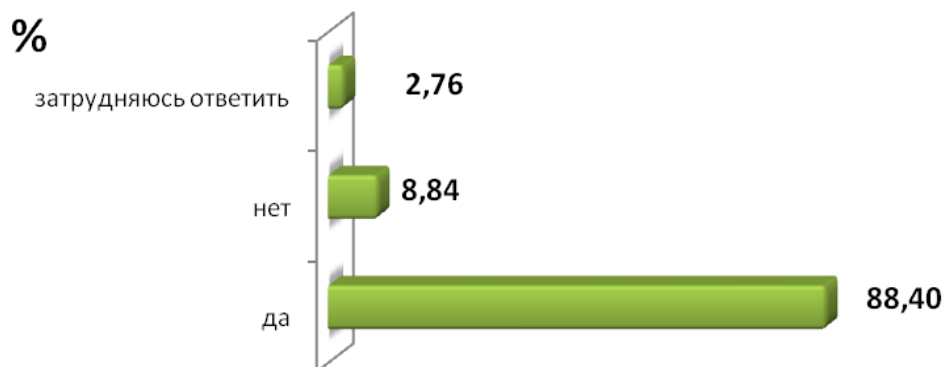
3. Каких знаний в работе с классным коллективом вам не хватает? _____

Обобщенный ответ	%
Как сделать ребенка успешным?	23,1%
Развитие умственных, интеллектуальных способностей	22,1%
Возрастная психология	16,6%
Самоуправление в классе	12%
Методика проведения различных воспитательных мероприятий	9,1%
Нравственное воспитание учащихся	8,3%
Формирование детского коллектива	5,5%
Не испытываю затруднений	3,3%

4. Статус классного руководителя вообще и уважение общества к нему:



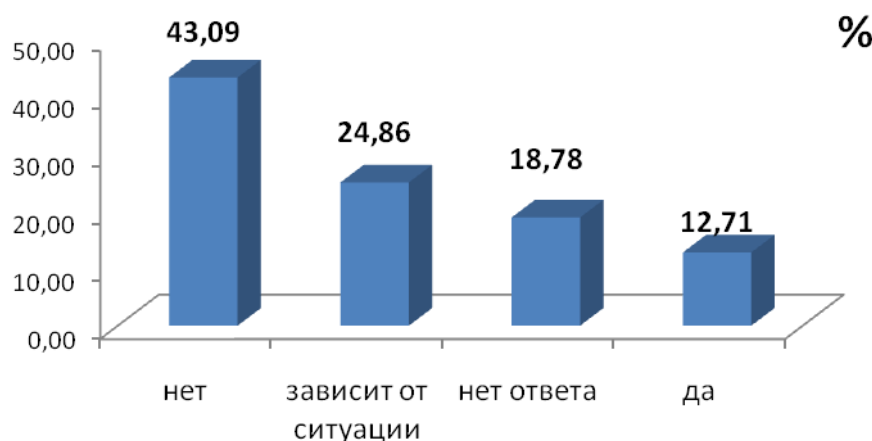
5. Обеспечены ли условия работы для сегодняшних классных руководителей в современной школе?



6. Если нет, то каковы причины?

- Много бумажной работы – 8,84%

7. Не боятся ли современные учителя современных детей (вступать с ними в контакт, предъявлять требования и др.)?



8. Назовите, пожалуйста, три основные проблемы, которые затрудняют вашу деятельность в роли классного руководителя.

Обобщенный ответ	%
Непонимание во взаимодействии с родителями	25,9%
Отсутствует система поощрений и наказаний	19,1%
Сжатые сроки подготовки к какому-то делу, мероприятию	16,3%
Нехватка времени на все	14,8%
Межличностные отношения	12,9%
Психологические и др. особенности современных детей	11%

9. Как должна осуществляться педагогическая и методическая поддержка деятельности классного руководителя на уровне:

Образовательного учреждения		Муниципалитета	
Ответ	%	Ответ	%
Изучение новых технологий в работе классного руководителя	23,2%	Обмен опытом	40,3%
Информационно-методический материал (подготовка в помощь)	20%	Круглые столы по проблемам воспитания	20%
Организация праздников, мероприятий	16,6%	Дискуссии	13,3%
Организация и проведение конкурсов	12,7%	Практико-ориентированная деятельность	10,5%
Уменьшение количества бесконечных проверок со стороны администрации школы	10,5%	Конференции	9,9%
Методическая помощь	7,7%	Нет ответа	6%
Поддержка и помощь	3,9%		
Взаимопонимание	2,2%		
Нет ответа	3,2%		

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к приказу УО № 1285 от 08.11.2010 г.,

СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела воспитания и
дополнительного образования
_____ Абузярова Е.Н.

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления образования
администрации г. Орска
_____ Кухтинский Г.К.

ПОЛОЖЕНИЕ

о V городском смотре-конкурсе инновационной деятельности классных руководителей «Современный классный руководитель – 2011»

I. Общие положения.

V городской конкурс (далее Конкурс) классных руководителей образовательных учреждений г. Орска направлен на повышение роли

классного руководителя в целостном педагогическом процессе в условиях воспитательного пространства города.

Конкурс проводится научно-методическим центром УО при поддержке управления образования администрации г. Орска.

Настоящее Положение определяет цель и задачи, категорию участников, порядок проведения, содержание Конкурса в 2010-2011 учебном году.

II. Цели и задачи Конкурса:

- ✓ Выявление и распространение инновационных разработок результативно работающих классных руководителей, их поддержка и стимулирование;

- ✓ поддержка творчески работающих педагогов-новаторов;

- ✓ повышение престижа профессии учителя и классного руководства;

- ✓ популяризация эффективных воспитательных технологий, презентация и распространение передового педагогического опыта классных руководителей образовательных учреждений города;

- ✓ совершенствование научно-методического обеспечения воспитательного процесса.

III. Участники Конкурса.

В Конкурсе принимают участие творчески работающие классные руководители. Кандидатуры конкурсантов определяются по заявке образовательного учреждения.

Заявка-анкета представляется в НМЦ УО (г. Орск, ул. Л. Комсомола, 45, т. 213737) до **15 декабря 2010 г.** (Приложение 1).

IV. Порядок и сроки проведения.

Конкурс проводится **с ноября 2010 г. по апрель 2011 г.:**

I этап (ноябрь-декабрь 2010 г.) – прием материалов и регистрация участников Конкурса.

II этап (январь 2011 г. – апрель 2011 г.) – экспертиза материалов участников Конкурса, определение лауреатов и победителей Конкурса.

Конкурсные материалы, поступившие позднее 10 марта 2011 года, а также с нарушением требований к ним, не рассматриваются.

Материалы, присланные на Конкурс, не рецензируются и не возвращаются. Лучшие конкурсные материалы вносятся в картотеку городских методических разработок и по решению жюри размещаются на сайте НМЦ.

Результаты Конкурса отражаются на сайте НМЦ УО: <http://orsknmc.ru/>

Подведение итогов Конкурса и награждение победителей проходит на городском уровне (*август 2011 г.*). Победители конкурса награждаются грамотами и дипломами управления образования администрации г. Орска, ценными подарками. Организаторы имеют право учреждать дополнительные призы и номинации.

Оргкомитет Конкурса:

- разъясняет задачи и порядок проведения Конкурса;
- формирует состав жюри;
- составляет график проведения конкурсных мероприятий, доводит его до сведения конкурсантов;
- информирует средства массовой информации о проведении Конкурса;
- решает вопросы награждения участников Конкурса.

V. Содержание Конкурса.

Конкурс проводится по следующим номинациям: «Лучшая методическая разработка», «Педагогическое мастерство», «Мой класс – самый классный».

5.1. «Лучшая методическая разработка»

Методическая разработка – это пособие, раскрывающее формы, средства, методы обучения, элементы современных педагогических технологий или сами технологии обучения и воспитания применительно к конкретной теме.

Авторские разработки по одной из тем:

- **«Школа социального взросления»** (проекты на данную тему могут представлять деятельность, направленную на становление социальной, коммуникативной компетентности учащихся класса через включение их в общественно полезную деятельность, соответствующую возрасту и интересам ребенка);
- **«Партнерство семьи и школы»** (проекты на данную тему могут представлять систему (определенный порядок) взаимодействия классного руководителя и родителей по вопросам воспитания; совместную деятельность детей и родителей, способствующую выстраиванию доверительных отношений);
- **«Защита прав и интересов ребенка»** (проекты на данную тему могут представлять систему социально-педагогического сопровождения ребенка, находящегося в трудной жизненной ситуации: формирования у него социальной и личностной компетентности, правового воспитания, профилактики вторичных отклонений, таких как замкнутость, агрессивность и т.д.);
- **«Воспитательная деятельность во внеурочное время»** (проекты на данную тему могут представлять систему организации

воспитательной деятельности во внеурочное время, направленную на развитие интеллектуального, эмоционального, творческого, физического потенциала ребенка или методические разработки внеклассных мероприятий).

Требования к оформлению конкурсных материалов:

- предоставляются в печатном виде и на электронном носителе (формат: текстовый редактор Microsoft Word; формат страницы – А4, шрифт – Times New Roman, 14 pt, интервал – 1, левое поле – 3 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2,5 см, правое – 1-1,2 см);
- на титульном листе указать: название учреждения (полное), название проекта или мероприятия, ФИО, должность, квалификационную категорию автора, номинацию Конкурса;
- проект должен включать в себя: постановку проблемы и обоснование необходимости разработки проекта; цель, задачи проекта; участников, партнеров проекта; сроки реализации, механизмы реализации проекта; ожидаемые результаты, показатели результативности;
- методическая разработка внеклассного мероприятия с классным коллективом (или одна из форм работы с родителями) должна отвечать требованиям: оригинальность; соответствие содержания воспитания данному возрасту воспитанников; социальная значимость; целесообразность и познавательная ценность; эффективность применения методик и технологий; степень участия членов классного сообщества (% участников), с указанием актуальности, цели, задач, методов работы;
- презентация в программе MS PowerPoint.

5.2. «Педагогическое мастерство»

Мастерская – это одна из основных обучающих, развивающих и воспитывающих форм. Педагогическая мастерская – это продуманная во всех деталях модель совместной педагогической деятельности по проектированию, организации и проведению воспитательного процесса с безусловным обеспечением комфортных условий участникам.

Мастерская по теме «В каждом ребенке солнце».

Классный руководитель – мастер через любую форму воспитательной работы с учащимися класса, коллегами, родителями представляет свое видение указанной темы, используя присущие именно ему: комплекс методических приемов, взаимосвязанных между собой педагогических действий, оригинальных методов и технологий, обеспечивающих эффективное решение целей и воспитательных задач.

Сроки проведения мастерской согласовываются с оргкомитетом и жюри Конкурса.

Продолжительность проведения мастерской – до 60 минут.

Конкурсанту предоставляется возможность по завершении мероприятия прокомментировать проведенную форму членам жюри и провести самоанализ.

Модель (сценарий) представленной формы мастерской представляется в оргкомитет Конкурса на бумажных и электронных носителях (не позднее чем через две недели после предъявления жюри).

Требования к оформлению конкурсных материалов:

- предоставляются материалы в печатном виде и на электронном носителе (формат: текстовый редактор Microsoft Word; формат страницы – А4, шрифт – Times New Roman, 14 pt, интервал – 1, левое поле – 3 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2,5 см, правое – 1-1,2 см);
- на титульном листе указать: название учреждения (полное); номинацию конкурса, ФИО, должность, квалификационную категорию автора;
- презентация в программе MS PowerPoint.

5.3. «Мой класс – самый классный»

Воспитательная система класса – это способ организации жизнедеятельности и воспитания членов классного сообщества, представляющий собой целостную и упорядоченную совокупность взаимодействующих компонентов и способствующий развитию личности и коллектива.

Классный руководитель представляет к защите:

- концепцию построения и развития воспитательной системы (ВС) класса;
- творческий портрет «Наш классный – самый классный» (классный руководитель глазами детского коллектива).

Сроки проведения защиты устанавливаются оргкомитетом и жюри конкурса.

Продолжительность защиты концепции – до 10 минут, творческий портрет – до 7 минут.

Конкурсанту предоставляется возможность по завершении защиты ответить на вопросы членов жюри и провести самоанализ.

Модель воспитательной системы класса, концепция построения и развития ВС представляются в оргкомитет Конкурса на бумажных и электронных носителях (не позднее чем через две недели после защиты).

Требования к оформлению конкурсных материалов:

- предоставляются материалы в печатном виде и на электронном носителе (формат: текстовый редактор Microsoft Word; формат страницы – А4, шрифт – Times New Roman, 14 pt, интервал – 1, левое поле – 3 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2,5 см, правое – 1-1,2 см);

- на титульном листе указать: название учреждения (полное); номинацию конкурса, ФИО, должность, квалификационную категорию автора;

- презентация в программе MS PowerPoint.

Исп. Садчикова С.Г. (213737)



**Администрация
города Орска
Оренбургской области
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

**П Р И К А З
от 08.11.10. № 1284**

В целях поддержки, научно-методического сопровождения и совершенствования деятельности классных руководителей ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать в 2010/11 учебном году проведение на базе научно-методического центра УО администрации г. Орска обучение:

- руководителей ШМО классных руководителей;
- начинающих классных руководителей в рамках семинара «Психолого-педагогическое сопровождение классного коллектива»;
- классных руководителей 7-9 классов в рамках семинара «Психолого-педагогическая помощь подростку в кризисных ситуациях».

2. Методисту НМЦ С.Г. Садчиковой обеспечить подготовку и проведение занятий для руководителей ШМО классных руководителей, начинающих классных руководителей и классных руководителей 7-9 классов общеобразовательных учреждений с ноября 2010 года в соответствии с программой (приложение № 1).

3. Руководителям ОУ обеспечить:

- своевременное информирование руководителей ШМО классных руководителей и классных руководителей о проведении данных занятий;
- определить постоянных участников семинаров из числа классных руководителей общеобразовательных учреждений;
- представить в НМЦ УО списки участников семинара в срок до 20 ноября 2010 года.

4. Контроль за исполнением данного приказа возлагается на Е.Н. Абузярову, начальника отдела воспитания и дополнительного образования УО.

**Начальник
Управления образования**

Кухтинский Г.К.

**Программа городских семинаров
руководителей ШМО и классных руководителей
образовательных учреждений города
на 2010/11 учебный год**

отв. Садчикова С.Г., методист ВК НМЦ УО

Категория работников образова- ния	Наименование рассматривае- мых тем	Форма проведе- ния	Сроки	Место проведе- ния	Ответст- венный
Руководи- тели ШМО классных руководи- телей	Школьное МО классных руко- водителей как одна из форм по- вышения про- фессиональной компетентности педкадров	Семинар- совеща- ние	09 но- ября 2010 г.	НМЦ, 11.00	С.Г. Садчи- кова, мето- дист НМЦ
	Деятельность педагогического коллектива гим- назии №1 по воспитанию гражданина со- временной Рос- сии	День от- крытых дверей	25 но- ября 2010 г.	Гимназия № 1, 11.30	Н.А. Сатда- рова, заме- ститель ди- ректора по ВР гимна- зии № 1
	Интегративная деятельность школы № 56 и взаимодействие с УДОД для со- здания условий формирования социально успешной лич- ности	День от- крытых дверей	27 но- ября 2010 г.	СОШ № 56, 11.45	Б.С. Алты- наманова, заместитель директора по ВР СОШ № 56
	Многообразие форм внекласс- ной деятельно- сти как путь к эффективной воспитательной работе в совре- менной школе	Семинар	08 фев- раля 2011 г.	Гимназия № 2, 14.30	Е.А. Анша- кова, заме- ститель ди- ректора по ВР гимна- зии № 2
	«Мои успехи»	Мини- тренинг	17 марта	НМЦ, 14.30	Р.А. Суер- баева,

			2011 г.		педагог-психолог НМЦ
	Организация аналитической деятельности классного руководителя	Групповая консультация	14 апреля 2011 г.	НМЦ, 14.30	С.Г. Садчикова, методист НМЦ
Начинающие классные руководители	ТЕМА ГОДА «Психолого-педагогическое сопровождение классного коллектива»				
	Формы и методы организации работы классного руководителя с детским коллективом	Семинар-практикум	07 декабря 2010 г.	НМЦ, 14.30	С.Г. Садчикова, методист НМЦ
	Управление классным коллективом	Семинар-тренинг	26 января 2011 г.	ЦРТДЮ «Созвездие» (ул. Шеллухина, 11а), 14.30	Н.П. Мухаметова, руководитель психологической службы, педагог-психологи центра «Созвездие»
	Учитель и дисциплина	Семинар-тренинг	23 марта 2011 г.	ЦРТДЮ «Созвездие» (ул. Шеллухина, 11а), 14.30	Н.П. Мухаметова, руководитель психологической службы, педагог-психологи центра «Созвездие»
Классные руководители 7-9 классов	ТЕМА ГОДА «Психолого-педагогическая помощь подростку в кризисных ситуациях»				
	Исследование стратегии преодоления кризисных ситуаций у подростков	Семинар-практикум	09 декабря 2010 г.	НМЦ, 14.30	Р.А. Суербаева, педагог-психолог НМЦ

	Профилактика и конструктивное решение кризисных ситуаций	Психологический практикум	10 февраля 2011 г.	НМЦ, 14.30	Центр практической психологии
	Формирование у подростков жизненноустанавливающей установки (примерная форма проведения классного часа)	Семинар-практикум	03 марта 2011 г.	НМЦ, 14.30	Р.А. Суербаева, педагог-психолог НМЦ

Рекомендуем использовать в работе

1. Григорьев, Д. М. Внеурочная деятельность школьников / Д. М. Григорьев, П. В. Степанов. – М.: Просвещение, 2010.
2. Данилюк, А. Я. Концепция духовно-нравственного воспитания: проект / А. Я. Данилюк, А. М. Кондаков, В. А. Тишков. – М.: Просвещение, 2009.
3. Закон РФ «Об образовании». – М.: Новая школа, 1992. – 57 с.
4. Классный руководитель XXI века: нормативно-методическое обеспечение деятельности классного руководителя / ред.-сост. Т. И. Вороньжева. – Оренбург: Детство. 2009. – 108 с.
5. Конвенция о правах ребенка: принята 44-й сессией Ген. Ассамблеи ООН // Международная защита прав и свобод человека: сб. документов. – М, 1990. – С. 388 – 408.
6. Конституция РФ (12 декабря 1993 года): [Электронная версия]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/10103000/>.
7. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»: утверждена Президентом РФ от 4 февраля 2010 года №Пр-271. – Режим доступа: <http://standart.edu.ru/>.
8. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. – Режим доступа: <http://standart.edu.ru/>.
9. Об образовании в Оренбургской области: закон Оренбургской области от 10 ноября 2006 г. № 717/144-IV-ОЗ. //Южный Урал. – 2006. – 16 декабря.
10. Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования: приказ Минобрнауки России от 6 октября 2009 г. № 373. – Режим доступа: <http://standart.edu.ru/>.
11. Примерная основная образовательная программа образовательного учреждения: начальная школа / сост. У. С. Савинов. – М.: Просвещение, 2010.
12. Примерные программы внеурочной деятельности: начальное и основное образование / под ред. В. А. Горского. – М.: Просвещение, 2010.
13. Проект федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: [электронная версия]. – Режим доступа: <http://zakonoproekt2011.ru/#law/edu>. – 1 декабря 2010 г.
14. Рекомендации по организации внеурочной деятельности федерального государственного образовательного стандарта начального и общего образования в Оренбургской области: письмо министерства образования Оренбургской области № 01/15-4324 от 20.09.2010. – Режим доступа: <http://orenklass.narod.ru/>.

15. Федеральный закон от 02.02.2011 г. № 2-ФЗ «О внесении изменений в закон Российской Федерации «Об образовании» и статьи 11 и 24 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в части совершенствования единого государственного экзамена»: [электронная версия]. – Режим доступа:

<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=109931>

**Нормативно-правовое и научно-методическое обеспечение
деятельности классного руководителя**

Над выпуском работали:

Беляева Л.И., Богданова Т.В, Бочарова Т.А., Лебидь О.Ю., Мавликаева Т.Н.,
Макарова О.В., Малова Е.В., Савина О.В., Шабаршова Л.А., Ясакова Г.В.

Оренбургский областной Дворец творчества детей и молодежи им. В.П. Поляничко

460000, г. Оренбург, ул. Советская, 41, каб. 119

Тел./факс (3532) 77-96-88

E-mail: vnesh.or@mail.ru