МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ г. УСТЬ-КАМЕНОГОРСКА

КГУ «Средняя школа № 26»

Конкурс «ЗАВУЧ - 2014

Оразгалиева Гульсагат Сиязбековна

ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ КЛАССНЫХ

РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Усть-Каменогорск, 2014

Неизгладимый след в душе воспитанника оставляет

чуткость и заботливость, проявленная воспитателями.

Но ещё сильнее чуткость и заботливость коллектива.

Задача воспитания заключается в том, чтобы каждый ребёнок

пережил чувство благодарности коллективу за чуткость,

за помощь   в трудную минуту

В.Сухомлинский

В основе методической работы и организационной деятельности работы с классными руководителями лежат государственные документы РК, приказы и рекомендации ГорОО, внутришкольные документы.

* Закон Республики Казахстан«Об образовании»
* Кодекс РК «О браке, семье и супружестве»
* Комплексная программа воспитания в образовательныхучреждениях ВКО на 2006-2011 г.г.
* Государственная программа поддержки молодых талантов«Дарын»
* Государственная программа развития образования до 2020 года
* Программа «Дети Казахстана»
* План учебно-воспитательной работы
* Анализ работы
* Система воспитательной работы
* Программа воспитания
* Внешние связи школы
* Методическая служба классных руководителей
* Документы органов самоуправления
* Планы и программы кружков и факультативов
* Библиотека педагогической методической литературы,периодическая печать.

 Школа реализует учебные планы базового и профильного уровней образования и углубленного изучения отдельных предметов: математики, физики, биологии, химии. Изучаемые иностранные языки – английский Через систему дополнительного образования учащиеся реализуют свой интеллектуальный и творческий потенциал. Успешно действует ученическое научное общество «Эврика». В 2008 году лицей стал победителем конкурса образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках приоритетного национального проекта «Образование», в этом же году стал абсолютным победителем конкурса «Школа – информационный центр».

Ежегодно классные руководители принимают участие в городском конкурсе «Самый классный классный», на сегодня результатов нет, т.к. в конкурсах предусматриваются теоретические знания, творческий подход к работе, что не прослеживается у классных руководителей, принимавших участие:

Таблица 1 – Итоги конкурса «Самый классный классный» и«Воспитатель года

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Конкурсы кл.рук** | **2010-2011** | **2011-2012** | **2012-2013** |
| «Самый классный классный» | Нигметжанова А.Т., 3 место | Ногайбаева Ж.М - участие | Ходницкая О.Е.-участие |
| «Воспитатель года» | Бейсембаева М.М. 2 место | Салимжанова Р.С - участие |  |

В школе ведется **рейтинговая система** классных коллективов, к оторая оценивается по определенным параметрам: успеваемость, посещаемость, уровень воспитанности, дисциплинированность, соблюдение школьной формы, санитарно-гигиеническое состояние классного кабинета, участие в творческих делах, участие в городских мероприятиях, олимпиадах и НПК школьников. Главная цель – активизировать деятельность классных коллективов, стимулировать внутреннюю активность учащихся, их потребность в самосовершенствовании, развить здоровое честолюбие и осознанное стремление к успеху. В начальном звене с целью формирования дружного ученического коллектива, воспитания чувства ответственности за свой класс, 6-ой год подряд проводится игра-соревнование «Маленькая страна», разработанная учителем начальной школы Калиевой М.О. Мониторинг соревнования за 3 года показывает, что наибольшее количество баллов набирают дети одних и тех же классных руководителей.

 Наряду с высокой результативностью учебной деятельности обучающихся, в педагогическом коллективе была отмечена низкая мотивация к выполнению обязанностей классного руководителя. По данным анкетирования, проведенного психологической службой школы в 2012 году, выявлено, что 45% педагогов не желают быть классными руководителями, 25% желают и 30% сомневающихся.

Анкетирование «Удовлетворенность родителей школьной жизнью», проведенное среди родителей в 2012 году, подтвердило, что лишь 78% из опрошенных удовлетворены работой классных руководителей.

На основании диагностики «Удовлетворенность учащихся школьной жизнью», был сделан вывод, что 44% учащихся не удовлетворены деятельностью своего классного руководителя.

Используя методику В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания личности» выявлено, что более 50% классных руководителей испытывают «эмоциональное напряжение», вызванное выполнением функциональных обязанностей классного руководителя.

Используя анкету классного руководителя «Самооценка уровня профессиональной компетентности в организации воспитательного процесса в классе», в 2012 году была составлена шкала уровня профессиональной компетентности классных руководителей. Из сорока классных руководителей 8 человек (20%) относятся к группе классных руководителей, не имеющих опыта работы с классом или в «стадии полного эмоционального выгорания». 20 человек (50%) относятся ко второй группе, которые при достаточной теоретической подготовке испытывают затруднения в практической работе. К третьей группе с достаточным уровнем теоретической и практической подготовки относятся всего 8 человек (20%). И только 4 человека (10%) - это педагоги, которые высоко мотивированы на самоусовершенствование профессиональной компетентности.

Таким образом, в ходе исследований деятельности классных руководителей был выявлен целый **ряд проблем:**

- недостаточный уровень теоретического, научно-методического уровня классных руководителей;

 - некоторая позиция безразличия самих классных руководителей, особенно молодых и тех, кто испытывает определенную степень «эмоционального выгорания»;

- недостаточный уровень к овладению новыми технологиями в организации воспитательного процесса (относится к педагогам с большим стажем работы).

Соответственно, были выявлены **проблемы в организации воспитательного процесса:**

- воспитательная работа в классе строится без учета интересов, способностей и возрастных особенностей учащихся в классе;

- в работе классных руководителей отсутствует система воспитательной работы, учащиеся практически не участвуют в планировании воспитательной деятельности;

- не в полное мере проводится работа по изучению эффективности воспитательного процесса;

- не всеми классными руководителями осознается ответственность за социально-педагогическое сопровождение каждого учащегося

Проанализировав проблемы, мы пришли к идее создания системы методической работы по формированию и развитию профессиональной компетентности классных руководителей для повышения эффективности воспитательного процесса в школе.

**Новизна опыта**

Новизна опыта состоит в том, что разработана система методической работы по повышению профессиональной компетентности классных руководителей, которая способствует повышению уровня эффективности воспитательного процесса в школе, формированию качеств личности обучающегося в соответствии с образом выпускника .

**Цель:** создание организационно-педагогических условий для формирования профессиональной компетентности классных руководителей как важнейшего условия повышения эффективности воспитательного процесса в школе.

**Задачи:**

1. Создать программу мониторинга результативности деятельности классных руководителей.
2. Систематически повышать теоретический, научно-методический уровень подготовки классных руководителей.
3. Координировать деятельность классных руководителей по проектированию и формированию воспитательной системы класса;
4. Изучать и внедрять на практике современные воспитательные технологии.
5. Обобщать, систематизировать и распространять передовой, инновационный опыт работы классных руководителей.
6. Повышать квалификацию в системе профессиональной подготовки.

Ведущей педагогической идеей опыта является повышение эффективности воспитательного процесса через создание системы работы по повышению профессиональной компетентности классных руководителей. Для этого необходимо интегрировать усилия всех субъектов воспитательного процесса, сделать их наиболее эффективными.

Классный руководитель должен уметь на высоком уровне, комплексно и творчески решать сложные профессиональные задачи, поскольку востребован не просто предметник, а педагог-исследователь, педагог-психолог, умеющий проводить  мониторинг, диагностику, прогнозировать результат,  творчески применять известные и разрабатывать авторские идеи, методические приемы.

Работа над опытом охватывает период с 2008 года и продолжается в настоящее время.

**I этап - организационный** - сентябрь 2008г.- сентябрь 2010г. Выявление проблем, выбор методов и средств их решения, подбор диагностического материала

**II этап - основной (формирующий)** – сентябрь 2010г. – сентябрь 2012 г. Разработка и реализация комплекса организационно-педагогических условий для формирования профессиональных компетенций классных руководителей

**III этап –обобщающий (контрольный)** – сентябрь 2012 сентябрь 2015. Анализ результативности и обобщение итогов.

Диагностика на промежуточном этапе доказала успешность выбранного направления для решения обозначенной педагогической проблемы.

**Диапазон опыта**

Система методической работы по повышению профессиональной компетентности классных руководителей имеет обширный диапазон:

- деятельность методического объединения классных руководителей 1-11 классов (круглые столы, педагогические мастерские, творческие отчеты, организационно-деятельностные игры, мастер-классы, научно-методическое обеспечение воспитательного процесса);

- деятельность педагогического и методического советов школы;

- деятельность родительского комитета,

- организация совместной деятельности с социумом (учреждениями дополнительного образования, культуры);

- организация и проведение мониторинга воспитательного процесса;

- организация и проведение методических выставок, ярмарок педагогических инноваций;

- участие в научно-практических конференциях, семинарах, педагогических чтениях города и региона.

В современной науке вопрос о компетентности специалиста вообще и, в частности, компетентности классного руководителя не решен однозначно. Нам представляется необходимым рассмотреть это понятие, принимая во внимание разнообразные подходы и толкования профессиональной компетентности.

Таблица 2 - Подходы и толкования профессиональной компетентности.

|  |  |
| --- | --- |
| Т.Т. Браже, Е.А. Соколовская, Л.М. Митина | проявление единства профессиональной и общей культуры |
| С.Г. Вершеловский | комплекс профессиональных знаний и профессионально значимых личностных качеств |
| А.Г. Бермус, Н.Ф. Ефремова, И.А. Зимняя | формирования профессиональных требований к специалисту |
| К.А. Абульханова-Славская, Ю.В. Варданян, А.К.  | связывают понятие профессиональной компетентности классного руководителя с педагогическим мастерством |
| Маркова. А. | самостоятельное и ответственное выполнение профессиональных обязанностей |
| А.Г. Бермуса | компетентность представляет собой системное единство, интегрирующее личностные, предметные и инструментальные особенности и компоненты |
| М.А. Чошанов | постоянное стремление к их обновлению и использованию в конкретных условиях, то есть владение оперативными и мобильными знаниями; это гибкость и критичность мышления, подразумевающая способность выбирать наиболее оптимальные и эффективные решения. |

Как видим, исследуя педагогическую компетентность, одни ученые отдают предпочтение общим и специальным знаниям, другие – усвоению профессиональных умений, третьи подчеркивают в содержании профессиональной компетентности педагога личностные качества.

Таким образом, был сделан вывод, что **профессиональная компетентность –** это **совокупная характеристика личности классного руководителя, который на основе педагогической, методической и  исследовательской деятельности овладевает знаниями, умениями и навыками эффективного решения актуальных воспитательных задач.**

Реализация содержания деятельности по формированию профессиональной компетентности классных руководителей состоит из нескольких этапов.

 **I этап - организационный - Выявление проблем, выбор методов и средств их решения, подбор диагностического материала.**

На **первом этапе** был проведен анализ профессиональной компетентности классных руководителей, анализ состояния и результативности воспитательной работы в лицее.

По степени осознанности профессиональной компетентности классных руководителей (по Фролову Ю.В.) было выявлено следующее соотношение:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Учебный год | **Неосознанная некомпетентность** | **Осознанная некомпетентность** | **Осознанная компетентность** | **Неосознанная компетентность** |
| 2008-2009 | 40% | 20% | 20% | 20% |
|  | низкий уровень исполнения функциональных обязанностей; отсутствие дифференциации или понимания проблем воспитания | низкий уровень исполнения функциональных обязанностей; распознавание своих недостатков и слабых мест в деятельности | более высокий уровень исполнения функциональных обязанностей; сознательные, спланированные усилия на достижение воспитательного результата. | естественное, автоматическое исполнение функциональных обязанностей на самом высоком уровне, понимание и решение проблем воспитания  |

В результате проведения «Самооценки уровня профессиональной компетентности в организации воспитательного процесса» (адаптированная методика по Кункевич С.С.) выявлено, что наибольшие затруднения у классных руководителей вызывают следующие проблемы: [ 7]

- современные воспитательные технологии и использование их в практике работы класса (54%);

- моделирование воспитательной системы класса (56%);

- диагностика уровня воспитанности обучающихся (48%);

- методика подготовки и проведения КТД (52%).

«Методика выявления резервных возможностей качества воспитательной работы классных руководителей» (по В.И. Андрееву) дала возможность определить резервные возможности классных руководителей для организации перспективной деятельности. Наибольший разрыв между «реальным» и «желаемым» был представлен по следующим проблемам: «Организация коллективно-творческих дел (в том числе – личностно-ориентированных)» (54% опрошенных), «Сплочение ученического коллектива» (58% опрошенных).

Помимо методик по выявлению проблем в формировании профессиональных компетенций классных руководителей мы обратили внимание на проблему эмоционального выгорания классных руководителей. Методика В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания личности» подтвердила предположения: 52% классных руководителей испытывают «эмоциональное истощение», 62% испытывают систематическое напряжение (неудовлетворенность собой, тревога и депрессия).

Анализ состояния воспитательной работы в школе также выявил типичные проблемы:

 Результаты уровня сформированности отношения к ценностям у обучающихся школы (тест «Размышление о жизненном опыте» Н.Е. Щурковой) также являются невысокими:

Выявив проблемы, какой же мы планируем результат?

Во-первых, повышение компетентности классного руководителя; во-вторых, достижение максимальной эффективности воспитательного процесса, и в –третьих, развитие и становление личности ребенка в соответствии с национальным воспитательным идеалом.

 Эта деятельность направлена на достижение следующих конечных результатов:

– на формирование в коллективе успешности, соучастия, сотрудничества;

– на создание в педагогическом коллективе атмосферы творческого поиска и заинтересованности;

– на повышение методического мастерства учителя;

– на аттестацию учителей на более высокую квалификационную категорию;

– на повышение качества образовательного процесса; на повышение интереса учащихся к изучению школьных предметов;

– на создание банка инновационных идей и технологий. [ 6 ]

Задачи, решаемые в опыте:

* Определить эффективность использования разных форм методической работы.
* Разработать модель методической работы, включающую взаимосвязанный комплекс мероприятий, направленных на освоение классными руководителями необходимых знаний и умений.
* Оптимизировать систему методической работы с целью создания условий для профессионального развития каждого классного руководителя.

Таким образом, модель методической работы включает:

* формы методической работы, направленные на обогащение знаний классных руководителей по конкретной проблеме (семинары, консультации, выставки);
* формы методической работы, предусматривающие овладение умениями и навыками конкретной деятельности (семинары – практикумы, коллективные просмотры, и. т. д.);
* итоговый контроль, выявляющий приобретённые классными руководителями знания и умения на практике.

 Проведя к концу года итоговую диагностику, можно выявить динамику и коэффициент результативности опыта работы.

Основное внимание в методической работе уделяется оказанию действенной помощи каждому учителю. Для того чтобы эта помощь была реальной, работа строится на диагностической основе с учетом результатов анализа работы за прошедшие годы и выявленных недостатков. Диагностика качественных результатов профессиональной деятельности классных руководителей школы позволила выделить три группы педагогов:

* учителя, работающие творчески (32,6%)
* учителя с установившимся стилем работы (43,2%)
* учителя, требующие усиленного внимания (24,4%)

Учителя, работающие творчески, работают на доверии и самоконтроле. Педагоги данной группы — главные проводники новых методик, технологий, они проводят “мастер-классы” для учителей школы, города, республики. Группа совершенствования педагогического мастерства, с установившимся стилем работы составляют педагоги, на которых школа возлагает большие надежды. Особое внимание уделяется группе становления педагогического мастерства, педагогам, требующим усиленного внимания. Сравнительный анализ показывает, что число педагогов, относящихся к первой и второй группе – растет, а число педагогов, относящихся, к третьей группе уменьшается

**II этап - основной (формирующий) - разработка и реализация комплекса организационно-педагогических условий для формирования профессиональной компетентности классных**. Содержание деятельности основано на деятельности научно-методического совета школы. Основной целью работы научно-методического совета школы является координация

деятельности МО и других структурных подразделений направленной на развитие научно-методического обеспечения учебно-воспитательного процесса школы

схема 1- Система методической работы по формированию профессиональной компетентности ОСНОВНЫМИ НАПРАВЛЕНИЯМИ В ФОРМИРОВАНИИ профессиональной компетентности классных руководителей определены следующие направления:

**Первое направление**

**Организация работы кабинета воспитательной работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Цель работы кабинета** | Основные формы работы | **Результат** |
| создание информационно-методической базы по проблемам воспитания для организации помощи классным руководителям в организации воспитательного процесса в лицее и классе | «Информационный час»,который проводится два раза в месяц во время производственных совещаний педагогического коллектива (ознакомление с новинками методической литературы, журналов, периодических изданий);  | Повышение классных руководителейразнообразие форм и методов организации воспитательных дел в классеорганизация воспитательной работы в соответствии с законодательством, методическими рекомендациями всех уровней. |
| тематические выставки по проблемам:«Духовно-нравственное воспитание обучающихся в современной школе»;«Методика проведения личностно-ориентированного классного часа»; |
| В кабинете воспитательной работы имеется электронная база данных нормативно-методических материалов, коллекция сценариев, методических разработок в помощь классному руководителю. |
| В результате деятельности происходит формирование мотивационной, когнитивной, организаторской, креативной компетенций |

**Второе направление**

**«Школа молодого классного руководителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Цель работы**  | Основные формы работы | **Результат** |
| создание условий для формирования профессиональной компетентности молодых (вновь назначенных) классных руководителей через систему занятий в Школе. | адресная методическая помощь, | улучшение качества составление плана воспитательной работы классного коллектива; |
| лекции, практические занятия («Планирование воспитательной работы в классе», «Мониторинг результативности воспитательного процесса в классе», «Самообразование, самовоспитание и самоанализ в работе классного руководителя»); | повышение уровня умения подготовки и проведения воспитательного мероприятия |
| мастер-классы;  творческие отчеты;  | повышение уровня самоанализа воспитательного мероприятия; |
| заседания «круглого стола» («Организация работы с родителями», «Работа с детьми «группы риска»);  | овладение формами работы с родительской общественностью; |
| открытые мероприятия (система классных часов по теме «Деятельностный и личностно-ориентированный подходы к воспитанию детей как условие повышения эффективности воспитательного процесса»);  | умение разрабатывать мини-проекты по воспитательной тематике; |
| семинары практикумы: «Обучение классных руководителей методике проблемно-ориентированного анализа процесса и результатов воспитательной работы», «Организация деятельности гражданско-патриотической направленности | повышение качества проведения мониторинга воспитательной работы в классе. |
| активизация участия в школьных конкурсах; |
| Формирование таких компетенций, как мотивационная, когнитивная, организаторская, креативная, рефлексивная |

**Третье направление**

**Деятельность методического объединения классных руководителей.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Цель работы**  | Основные формы работы | **Результат** |
| формирование и совершенствование профессиональной компетентности классного руководителя через организацию методической работы в школе | организационно - деятельностные игры: «Моделирование воспитательной системы класса», «Технологии организации групповой деятельности» (технология ключевых дел по В.Караковскому, групповая деятельность Н.Е. Щурковой, технология КТД по И.Иванову); «К вершинам стандартов»; | сформированы и действуют воспитательные системы в 17 классах из 34; |
| Ярмарка педагогических инноваций**Цель ярмарки –** представление реализуемых новых форм, методик, технологий в воспитательной работе класса, наработанных за один учебный год.Проводится ежегодно. Материалы ярмарки: презентации, диски, дидактические материалы, информационные карты по темам:  «Галерея классных часов»;«Система работы с родителями»;«Проектирование и исследование как современные технологии педагогической деятельности»; «Мы за здоровый образ жизни!».  | классные руководители используют технологии (или элементы технологии) в практической деятельности, что способствует повышению эффективности воспитательного процесса; |
| **обучающие семинары – практикумы:**«Системный подход воспитательной деятельности классных руководителей», «Методики рефлексии и способы их применения», «Воспитательные технологии: традиции и инновации».  | разработаны программы внеурочной деятельности, программа духовно-нравственного воспитания и развития |
| **работа творческих групп** по разработке программы духовно-нравственного развития и воспитания, Проект программы по организации внеурочной деятельности«Профессиональной памятки для классного руководителя»; по формированию воспитательной системы класса |  разработка «Критериев оценки эффективности деятельности классных руководителей |
| формирование проектировочной, когнитивной, креативной, организаторской, коммуникативной компетенций |

 **Четвертое направление**

 **Организация работы в рамках сетевого взаимодействия**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Цель работы**  | Основные формы работы | **Результат** |
| содействие развитию партнерства между образовательными учреждениями города для оптимизации учебно-воспитательного процесса | **семинары, конференции** («Повышение воспитательного потенциала образовательного процесса», «Интегрированные уроки как средство духовно-нравственного воспитания личности», « «Духовно-нравственное воспитание обучающихся в условиях школы», «Привитие этнокультурных ценностей через урок и внеклассные мероприятия», «Традиции рода, семьи в гражданском становлении личности»,  | повышение уровня развития партнерства и сотрудничества между образовательными учреждениями; |
| **«Круглые столы»** «Детская безопасность в информационном обществе: риски, проблемы, координация деятельности», «Пути решения воспитательных задач на уроках естественнонаучного цикла» | повышение профессиональной компетентности вследствие обмена опытом |
| Формирование мотивационной, когнитивной, проектировочной, организаторской, креативной компетенций. |

. **Пятое направление**

**Открытый класс «Управление персоналом»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Цель работы**  | Основные формы работы | **Результат** |
| создание условий для повышения мотивации труда через систему работы по оценке персонала. | **тренинги:** «АТ-технологии как способ рефлексии»; тренинги на сплочение коллектива, на партнерское взаимодействие, на умение работать в группе | повышение мотивации к исполнению обязанностей классного руководителя; |
| **коучинги:** групповой коучинг по модели GROW (G (goal) – цель; R (reality) – реальность; O (options) – варианты; W (wrap-up) – результат)  | эффективность кадровых решений |
| **деловые игры («**[Ассессмент-центр](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82-%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80)», «[Интервьюирование](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B2%D1%8C%D1%8E)», «Круговая оценка или метод 360 градусов»). | успешная аттестация педагогов; |
| **педагогические мастерские;**  **аттестация** (оценка деятельности классных руководителей в соответствии с требованиями на первую или высшую категорию).  | повышение уровня рефлексии.  |
| Формирование мотивационной, диагностической, организаторской, коммуникативной, рефлексивной компетенций. |

Современные требования к руководителям (а классные это тоже руководители!) предъявляются в соответствии с требованиями организации менеджмента в образовании.

**В рамках работы открытого класса проводится:**

**-** [подбор](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%B1%D0%BE%D1%80_%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B0) и расстановка персонала;

- мотивация, обучение и развитие, работа с кадровым резервом;

- контроль и принятие кадровых решений.

Оценку персонала в бизнесе принято делить на:

- оценку компетенций (знаний, умений, навыков, ценностей, личностных особенностей);

- оценку результативности.

Мы видим, что образование и воспитание также приобретает черты современного менеджмента. Таким образом, на основании уравнения мы составляем лестницу профессиональной компетентности классного руководителя

**III этап –обобщающий (контрольный). Проведение анализа и обобщение итогов.**

Анализ деятельности школы по формированию профессиональной компетентности показал наличие **четырёх базовых вариантов деятельности классных руководителей, которые характеризуют высокий уровень их профессионализма:**

***Классный руководитель – организатор.***Это классный руководитель – умелый организатор коллективной деятельности школьников, развивающий увлечённость ребят общими делами, интересами коллектива. Его «конёк» – организация конкурсов, праздников, классных часов, походов, соревнований (32 % классных руководителей)

***Классный руководитель – психолог*.** Это классный руководитель, стремящийся развивать в классе доброжелательный микроклимат, понимающий взаимоотношения школьников и умеющий регулировать и развивать их общение и отношения, в том числе средствами психологических игр и тренингов (20% классных руководителей)

***Поддерживающий классный руководитель.*** Это классный руководитель, стремящийся поддерживать самых разных школьников: от одарённых и активистов до «трудных» и имеющих проблемы в интеллектуальном развитии. Он умеет строить с ними доверительные отношения, регулировать их отношения с одноклассниками и учителями, помогать в решении их учебных и жизненных проблем (33% классных руководителей)

***Классный руководитель – социальный организатор.*** Это классный руководитель, стремящийся увлечь школьников социально-направленной общественной деятельностью. Он умеет развить в ребятах социальные интересы и стремления, ориентирует их на участие в социальных проектах и других общественно-полезных делах (15% классных руководителей)

По методике Фролова Ю.В. был проведен сравнительный анализ уровня компетентности классных руководителей. Результатом системы методической работы стал рост осознанной компетентности классных руководителей и как высший показатель – это сформированность неосознанной компетентности. [ 8]

 Анкета «Самооценка уровня профессиональной компетентности в организации воспитательного процесса в классе» в процессе внедрения опыта подтвердила положительную динамику роста профессиональной компетентности классных руководителей лицея. Отмечен рост когнитивной, коммуникативной, рефлексивной, креативной, организаторской компетенций.

Шкала уровня овладения профессиональными компетенциями классными руководителями школы (по результатам «Самооценки уровня профессиональной компетентности в организации воспитательного процесса в классе» Кункевич С.С.)

По результатам методики В.И. Андреева по выявлению резервных возможностей качества воспитательной работы классных руководителей отмечается уменьшение расхождения между «реальным» и «желательным», соответственно прослеживается рост профессиональной компетентности классных руководителей. Методика В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания личности» выявила рост положительных эмоций и мотивации: 82% классных руководителей не испытывают «эмоционального истощения», всего 12% классных руководителей периодически испытывают неудовлетворенность собой, подвержены депрессиям из-за проблем на работе. Методика Степанова П.В. «Изучение профессиональных ориентиров педагогов в сфере воспитания» показывает нам формирование профессиональной позиции педагога как одного из важнейших условий развития личности ребенка. Методика дает нам подтверждение, что воспитание является сознательно выбранной деятельностью педагога.  **Таким образом, мы делаем вывод, о положительной результативности опыта.** **Основная цель достигнута: созданы** организационно-педагогические условия для формирования профессиональной компетентности классных руководителей как важнейшего условия повышения эффективности воспитательного процесса в лицее.

Нами был сформирован портрет классного руководителя – профессионала, который:

- обобщает опыт работы;

- может являться руководителем стажерской практики;

- может являться руководителем творческой группы или МО;

- проводить мастер-классы;

- проводить занятия в Школе молодого классного руководителя.

Главное, это высококомпетентный классный руководитель, который любит детей, неравнодушен к их проблемам, стремиться сделать их жизнь яркой, насыщенной и многогранной.

Выводы: система работы по формированию профессиональной компетентности классного руководителя обеспечивает реализацию требований, изложенных в нормативных документах: должно обеспечиваться достижение обучающимися воспитательных результатов (духовно-нравственных приобретений, которые получают обучающиеся вследствие участия в разнообразной деятельности) и эффекта (последствия результата, развития ребенка как личности, формирования его компетентности). Этого может добиться только высококомпетентный специалист, Настоящий Учитель и Воспитатель.

ЛИТЕРАТУРА

1.http://festival.1september.ru/articles/561965/

2.http://sandbox.openclass.ru/dig-resource/96047

3.Социальная компетентность классного руководителя: режиссура совместных действий под ред. А.Г.Асмолова, Г.У. Солдатовой, М., Учебная книга БИС, 2007, стр. 84

Мелехова В. Ю. Классный руководитель и современный подросток//Интернет-журнал «Эйдос», 2005

 4.Попова С.И. Педагогическая поддержка в работе учителя и классного руководителя. М.: Педагогический поиск, 2007. – 176 с

5. Созонов В.П. Организация воспитательной работы в классе. М.: Педагогический поиск, 2010. – 160 с.

6 Стефановская Т.А. Классный руководитель: Функции и основные направления деятельности: 6.Учебное пособие для вузов. 2-е изд., стереотип. М.: Академия, 2006. – 192 с. [ Пример. Деятельность, направленная на достижение конечных результатов.]

Харламов И.Ф. Педагогика: Учеб. для студентов вузов, обуч-ся по пед.спец./ И.Ф. Харламов. - 4-е изд., перераб.и доп. -М.: Гардарики, 2002. - 517 с.

7. Цукерман Г.А., Слободчиков В.И. Мы, взрослые и другие люди // Семья и школа. 1989. – №№11, 12; 1990. №№1, 2. [ Пример. «Самооценки уровня профессиональной компетентности в организации воспитательного процесса» (адаптированная методика по Кункевич С.С.)

8. Черноусова Ф.П. Направления, содержание, формы и методы воспитательной работы классного руководителя. М.: Педагогический поиск, 2011. – 160 с. [ Пример. **Базовые варианты деятельности классных руководителей**.]

|  |  |
| --- | --- |
| Сильные стороны  | Слабые стороны |
| Педагогические техники технологии Биоинформатики и Синергетики.Приемы Осуд, технологическая карта « Алгоритм»Разработка и внедрение курса « Юный менеджер познания»Изучение и внедрение в практику новых подходов в обучении. | Использование на практике технологической карты « биоинтернет», использование в практике новых подходов преподавания в обучении( семь модулей)Матрица заданий по таксономии Блума |
| Препятствия | Возможности |
|  | Принимая активное участие в работе педагогических техник технологии биоинформатики и синергетики , продолжить изучение и использование в своей педагогической деятельности технологической карты « биоинтернет», использование новых подходов в преподаваний в обучении ( семь модулей). |

Методическая работа в школе и другие формы роста профессионально-педагогического мастерства учителей при их ориентации на развитие инновационной деятельности также служит действенными средствами подготовки учителей к преодолению барьеров в поиске, отборе, освоении и внедрении педагогических новшеств. Методическая работа в школе и другие формы роста профессионально-педагогического мастерства учителей при их ориентации на развитие инновационной деятельности также служит действенными средствами подготовки учителей к преодолению барьеров в поиске, отборе, освоении и внедрении педагогических новшеств.

Глоссарий

|  |  |
| --- | --- |
| Актуальность педагогического опыта | один из критериев передового педагогического опыта, выражающийся в соответствии этого опыта современным тенденциям общественного развития, передовым идеям педагогической науки  |
| Анализ педагогического опыта | способ исследования педагогических объектов, позволяющий вычленять отдельные части из целого и подвергать их самостоятельному изучению |
| Аттестация учителей | комплексная оценка уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности работников образовательных учреждений. |
| Внедрение опыта | система мер директивного характера, обеспечивающая обязательное применение новшества всеми членами педагогического коллектива.  |
| Диагностирование | деятельность по установлению и изучению признаков, характеризующих состояние каких-либо систем, для предсказания возможных отклонений и предотвращения нарушений нормального режима их работы.  |
| Зафиксированный педагогический опыт | сообщение о деятельности педагогов и ее результатах, содержащиеся в личных записях учителя или руководителя школы, тезисах или докладах на совещаниях различного уровня |
| Инновация педагогическая (нововведение) | поиск идеальных методик и программ, их внедрение в образовательный процесс и их творческое переосмысление.  |
| Использование педагогического опыта | заимствование и реализация практических находок, осуществляемые исключительно по инициативе самого пользователя. |
| Картотека передового педагогического опыта | упорядоченное множество унифицированных носителей информации (карточек), отражающих педагогические достижения  |
| Коллективный педагогический опыт | разновидность педагогического опыта, возникающая в результате целенаправленной работы всего учительского коллектива |
| Комплексный (цельный) педагогический опыт | совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, используемых при проектировании и реализации целостного педагогического процесса.  |
| Массовый педагогический опыт | разновидность педагогического опыта, возникающая при достижении положительных результатов в обучении, воспитании и развитии подрастающего поколения на основе соблюдения нормативных требований. |
| Мастерство педагогическое | высокий уровень овладения педагогической деятельностью: комплекс специальных знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств личности, позволяющих педагогу эффективно управлять учебно-познавательной деятельностью учащихся и осуществлять целенаправленное педагогическое воздействие и взаимодействие. |
| Метод | совокупность относительно однородных приемов, операций практического или теоретического освоения действительности, подчиненных решению конкретной задачи |
| Модель | 1) схема, изображение или описание какого-либо явления или процесса в природе, обществе; 2) аналог определенного фрагмента природной или социальной реальности  |
| Незафиксированный педагогический опыт | совокупность профессионально значимых качеств, технологических приемов и методов, возникающих и формирующихся в ходе педагогического процесса или управления им и не нашедших отражения в письменном виде.  |
| Неопубликованный педагогический опыт | совокупность профессионально значимых качеств, технологических приемов и методов, возникающих и формирующихся в ходе педагогического процесса или управления им и не нашедших отражения в средствах массовой информации. |
| Новаторский (творческий) педагогический опыт | высшая степень проявления передового педагогического опыта, характеризующаяся системной перестройкой педагогом своей деятельности на основе принципиально новой идеи или совокупностей идей (открытия), в результате чего достигается значительное и устойчивое повышение эффективности педагогического процесса. |
| Обобщение педагогического опыта  | выводы или мысли общего характера, возникающие в итоге анализа и составления отдельных фактов, явлений. |
| Опубликованный педагогический опыт  | сообщение о деятельности и достижениях передовых коллективов или отдельных учителей, содержащаяся в материалах средств массовой информации |
| Опыт педагогический | совокупность полученных на практике навыков и приемов воспитания и обучения; б) планомерно поставленный частный или общий эксперимент по какому-либо вопросу педагогической практики. |
| Педагогическая система | множество взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, подчиненных целям образования, воспитания и обучения подрастающего поколения и взрослых людей. |
| Педагогический анализ | условное расчленение педагогических явлений на составляющие элементы с целью их рассмотрения в «крупном плане» и определения их свойств |
| Педагогический опыт | результат педагогической деятельности учителя, отражающий уровень овладения им совокупностью профессиональных умений, самостоятельно используемых им при реализации стоящих перед ним педагогических задач.  |
| Передовой педагогический опыт | опыт, который, возникая из массового опыта, превосходит его по отдельным параметрам или в целом, отличаясь от него по ряду признаков, важнейшими из которых являются: актуальность, новизна, воспроизводимость, эффективность и стабильность результатов.  |
| Опыт педагогический | творческое активное освоение и реализация учителем в практике законов и принципов педагогики с учетом конкретных условий, особенностей детей, детского коллектива и собственной личности |
| Творчество педагогическое | оригинальное и высокоэффективное решение учителем учебно-воспитательных задач, обогащение теории и практики воспитания и обучения. |

Следовательно, работу по повышению профессиональной компетентности в коллективе мы решили строить дифференцированно с учетом индивидуальных особенностей педагогов каждой группы. В таком случае цели деятельности и содержание деятельности для каждой из групп должны были быть следующими:

^ Содержание деятельности

Цель

Для активных сторонников инноваций

Работа в творческих группах, активные семинары, погружения, тренинги, практическая деятельность (открытые уроки)

^ Вывести на более высокий уровень

Для инертных

Участие в семинарах, педсоветах, тренинги, научно-исследовательская деятельность

^ Приобщить к участию в работе

Для “традиционщиков”

Показ результатов и достижений, работа в ШМО, получение информации на педсоветах и мероприятиях

^ Ознакомление с преимуществами инновационных технологий

^ Таблица №2.

 Взаимосвязь личностного и профессионального развития педагога

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Параметры | Личностное развитие | Профессиональное развитие |
| Ценности  | Развитие и расширение системы ценностных ориентаций личности как системы морально-этических принципов, детерминирующих деятельность  | Развитие и расширение системы ценностных ориентаций личности как системы морально-этических принципов, детерминирующих профессиональную деятельность |
| Цель  | Развитие тенденции к самоактуализации и самореализации  | Развитие положительной мотивации к профессиональной деятельности и повышению своего мастерства, самореализация |
| Я-концепция | Развитие и углубление адекватного и целостного представления о себе. Укрепление позитивной Я-концепции.  | Адекватное формирование Я-концепции учителя. Укрепление адекватной профессиональной самооценки. Укрепление позитивной защищенности |
| Перспектива  | Определение направлений и перспектив дальнейшего внутреннего роста  | Прогнозирование карьерного роста и «творение» собственной профессиональной биографии |
| Задачи развития  | Активизирование развития когнитивной сферы как способности к более абстрактному и обобщенному пониманию и дифференциации, категоризации явлений окружающего мира. Рефлексия собственной деятельности, личностного опыта.  | Корректировка, совершенствование имеющихся профессиональных умений, навыков, способов деятельности на основе интериоризации новой информации. Рефлексия профессиональной деятельности, педагогического опыта |

Представляется, что педагогу при определении программы самообразования необходимо учитывать эти взаимосвязи. Мы предлагаем следующие разделы для составления программы самообразовательной деятельности учителя:

мои ценности;

мои цели;

моя Я-концепция;

моя перспектива (стратегия);

мои задачи развития (тактика): когнитивные, личностные и т. п.;

мои действия.

Сластенин В.А. Формирование профессиональной культуры учителя: Учебное пособие. М.: Прометей, 1993. 177с

**Анализ результатов диагностики личностного роста учащихся**

**2010 г.**

Мониторинг осуществлялся по отношению учащимся к миру, к другим людям, к самому себе по 13 критериям.

**Отношение к миру**:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***№******крит-******ерия*** | ***Объекты отношения*** | ***В чем выражается ценностное отношение личности к данным объектам (показатели личностного роста)*** | ***В чем выражается антиценностное отношение личности к данным объектам (показатели личностного регресса)*** |
| 1 | Семья | уважение семейных традиций, гордость за свой род, свою фамилию | социальная беспочвенность, игнорирование ответственности за продолжение жизни |
| 2 | Отечество | гражданственность, патриотизм | обывательство и социальное иждивенчество |
| 3 | Земля | любовь к природе, бережное отношение к ее богатствам | потребительское отношение к природе и ее богатствам |
| 4 | Мир | миротворчество и неприятие насилия, пацифизм | милитаризм |
| 5 | Труд | трудолюбие, стремление к творчеству | лень |
| 6 | Культура | интеллигентность | бескультурье, хамство и вандализм |
| 7 | Знания | любознательность | невежество |

**Отношение к другим людям**:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 8 | Человек как таковой (такой же, как Я сам) | гуманность | жестокость |
| 9 | Человек как Другой, как альтер-Эго (не Я) | альтруизм | эгоизм |
| 10 | Человек как Иной (не такой, как Я) | толерантность | ксенофобия, национализм, расизм |

**Отношение к самому себе**:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 11 | Я - телесное | забота о своем здоровье, стремление вести здоровый образ жизни | пристрастие к вредным привычкам и постепенное разрушение организма |
| 12 | Я - душевное | самопринятие и душевное здоровье | комплекс неполноценности |
| 13 | Я - духовное | Свобода как главная характеристика духовного бытия человека, включающая самостоятельность, самоопределение, самореализацию человека | превращение личности в “социальную пешку”  |

Диагностировались учащиеся среднего и старшего звена 6 – 10 классов.

**1. Актуальность опыта.**

 Демократические изменения в обществе коснулись как организационной, так и содержательной стороны всей системы образования. Методическая работа – это деятельность по обучению и развитию кадров, выявлению, обобщению и распространению наиболее ценного опыта, а так же созданию методических разработок для обеспечения воспитательно – образовательного процесса.

 Основная цель этой работы – подготовка педагогических кадров к достижению требуемого качества образования. Исходя из вышесказанного можно выделить направления методической работы:

·         **Организационно – методическая поддержка –** организация непрерывного педагогического образования и общекультурного развития классных руководителей, работы методического объединения классных руководителей, педагогического коллектива;

·         **Формирование и развитие кадрового потенциала –** консультирование, проведение конкурсов и смотров, обучение классных руководителей в ходе аттестации;

·         **Информационная поддержка –** подготовка информационно – методических материалов, подготовка аналитических материалов, создание единого информационного пространства;

·         **Диагностическая поддержка –** сбор и анализ информации о состоянии образовательного процесса и профессионального развития классных руководителей;

·         **Правовая поддержка** – создание нормативных документов по организации работы с классными руководителями.

Проводимая разнообразная методическая работа в школе способствует готовности педагогов к инновационной деятельности; повышению профессиональной компетенции учителей; повышению качества обучения школьников; конкурентноспособности школы среди образовательных учреждений города; мобильному управлению педагогическим коллективом школы; эффективному внедрению современных образовательных технологий (в том числе ИКТ); созданию здоровьесберегающей среды в образовательном процессе. Используя разноуровневый подход, а также на основе анализа и экспертизы педагогической деятельности педагогов, считаем, что сложившаяся в нашей школе система методической работы способствует профессиональному росту, творческой активности классных руководителей и показывает свою жизнеспособность.