

Современная модель воспитательной деятельности классного руководителя

Целостный комплекс действий по обеспечению роста эффективности воспитательной

деятельности классных руководителей

- 1) разработка модели эффективной воспитательной деятельности классных руководителей в условиях современного образовательного учреждения;
- 2) составления перечня основных функций (обязанностей) классных наставников;
- 3) выявление критериев и показателей эффективности работы педагогов- воспитателей;
- 4) построение и апробация системы мониторинга процесса и результатов деятельности классных руководителей;
- 5) определение возможностей и условий применения дифференцированного подхода к оплате их труда.

Современная модель воспитательной деятельности классного руководителя

- 1) стратегическая устремленность и долгосрочная перспектива планирования процесса воспитания;
- 2) направленность содержания воспитательной деятельности на развитие детей;
- 3) системность осуществления воспитательного взаимодействия;
- 4) ориентация воспитательного процесса на развитие индивидуальности детей;
- 5) технологичность работы педагога-воспитателя;
- 6) диагностическая оснащенность деятельности классного руководителя.

Стратегическая устремленность и долгосрочная перспектива планирования

процесса воспитания

- Успешно работающие классные наставники используют в своей деятельности такие методы стратегического планирования, как прогнозирование, программирование, проектирование, моделирование.
- С помощью этих методов они составляют авторские (адаптированные, усовершенствованные) программы воспитания детей на период от трех до пяти лет или разрабатывают на такой же промежуток времени концепции воспитательных систем классов.

Направленность содержания воспитательной деятельности на развитие детей

1) сформированы научные представления о личности, ее структуре и компонентах, условиях и факторах ее развития;

2) в формулировке цели воспитания всегда содержится информация о структурных элементах (качествах) личности, на развитие которых в первую очередь будет направлен воспитательный процесс;

3) планы воспитательной работы таких педагогов содержат разделы, связанные с развитием основных потенциалов личности (интеллектуальный, ценностный, коммуникативный, физический, эстетический) или направлениями личностного развития (умственное, нравственное, физическое); с развитиями общечеловеческих ценностей (Человек, Семья, Отечество, Земля, Мир, Знания, Труд, Культура).

Направленность содержания воспитательной деятельности на развитие детей

4) ни одно организуемое дело не проводится только просто ради мероприятия или для того, чтобы только отметить «красный день» календаря, ведь оно должно внести вклад в развитие детей;

5) особое внимание в ходе анализа состояния и эффективности воспитательного процесса, при составлении психолого-педагогической характеристики класса уделяется результатам развития школьников, изменениям параметров личностного развития каждого отдельного ребенка и классного сообщества в целом.

Системность осуществления воспитательного взаимодействия

1. формулируется название воспитательной системы класса;
2. определяется приоритетный (доминирующий) вид (направление) деятельности как стержень воспитательного процесса;
3. предпринимаются попытки объединить воспитательные дела и мероприятия в более «крупные дозы воспитания».

Ориентация воспитательного процесса на развитие индивидуальности детей

В планах воспитательной работы с детьми заметное место занимает раздел «Индивидуальная работа с учащимися», в котором предусматриваются формы и методы индивидуального взаимодействия с каждым учеником, исходя из мира интересов и увлечений ребенка, его личностных достижений, проблем в развитии.

В практике классного руководства они часто используют индивидуально-ориентированные формы воспитательного процесса: персональные выставки и концерты, самопрезентации, смотры личностных достижений, мастерские самопроектирования, бенефисы, мастер-классы учащихся и т.п.

Технологичность воспитательной работы

- Технология (в узком смысле) – любая совокупность действий по достижению цели и получению какого-либо результата (продукта), т.е. все, что отвечает на вопрос: как?
- Технология (в широком смысле) – взаимосвязанная система действий, направленная на достижение диагностируемых целевых ориентиров, выполняемая по определенному алгоритму, обладающая высокой экономичностью и возможностью повторения любым педагогом.

Технологичность воспитательной работы

- технология КТД;
- технология моделирования воспитательной системы класса;
- технология совместного (коллективного) планирования жизнедеятельности в классе;
- технология подготовки и проведения лично-ориентированного классного часа;
- игровые и коммуникативные технологии;
- технология анкетирования, тестирования и применения других методов психолого-педагогической диагностики.

Диагностическая оснащённость

деятельности классного руководителя

- **Диагностика** – изучение какого-либо объекта с целью обеспечения нормального функционирования этого объекта.
- **Мониторинг** – постоянное наблюдение за каким-либо процессом с целью выявления его соответствия желаемому результату или первоначальным предположениям.

Объекты диагностики:

1) состояние (ход) воспитательного процесса;

предметом диагностики часто становятся:

- а) формирование отношений в коллективе класса (межличностные и деловые, внутренние и внешние связи и отношения);
- б) развитие совместной деятельности (изучение потребностей, мотивов, умений планировать, организовывать, анализировать деятельность);
- в) культура общения учащихся.

2) результативность (эффективность) воспитательного процесса.

Для определения эффективности воспитательного процесса педагогами разрабатывается целая диагностическая система, состоящая из критериев, показателей и методик изучения.

Чаще всего мерилom эффективности воспитательного процесса выступают следующие критерии:

- - развитость основных потенциалов человека;
- - сформированность коллектива класса, его репутации и индивидуальности;
- - удовлетворенность учащихся и их родителей жизнедеятельностью в классе.

Критерии оценки воспитания

Критерии	Используемые методы
Динамика личностного роста школьников	Диагностика личностного роста школьников (Методика Д.В.Григорьева, И. В.Кулешовой, П.В.Степанова)

Критерии	Используемые методы
Сформированность классного коллектива	Диагностика уровня сформированности детского коллектива (Методика А.Н. Лутошкина «Какой у нас коллектив»)

Критерии	Используемые методы
Благоприятное положение каждого ребенка	Социометрия

Критерии	Используемые методы
Развитость детского самоуправления в классе	Определение уровня развития самоуправления в коллективе (методика М. И. Рожкова)

Критерии	Используемые методы
Сформированность позиции воспитателя	Диагностика профессиональной позиции педагога как воспитателя (Методика П.В.Степанова)

Критерии	Используемые методы
<p>Использование воспитательного потенциала различных видов деятельности школьников</p>	<p>Экспертная оценка, основанная на: анализе плана (планов) или программы организации воспитательного процесса в школе; собеседовании с классным руководителем</p>

Критерии

Используемые методы

**Повышение
классным
руководителем
своего
профессионального
мастерства как
воспитателя**

**Экспертная оценка результатов
повышения квалификации.
(например:**

- участия классного руководителя в работе МО, педсоветов, кафедр, творческих лабораторий и т.п.;*
- результатов обучения классного руководителя на курсах повышения квалификации по проблемам воспитания;*
- экспериментальной или исследовательской работы классного руководителя;*
- результатов обобщения классным руководителем опыта своей работы)*

Условия применения дифференцированного подхода к оценке труда педагогов-

воспитателей

- 1) научно-методическая разработанность проблем использования дифференцированного подхода к оплате труда классных руководителей (изучение уже накопленного опыта применения дифференцированного подхода к оплате труда педагогов-воспитателей; проектирование модели деятельности классных руководителей в конкретном образовательном учреждении; разработка технологии учета и оплаты их труда);
- 2) положительное отношение большинства педагогов-воспитателей к дифференцированной системе оплаты их труда (ознакомление педагогов с возможностями и условиями повышения оплаты труда за классное руководство; разработка нормативных актов о работе и оплате труда классных руководителей с их участием; коллективное обсуждение и принятие подготовленных документов);

Условия применения дифференцированного подхода к оценке труда педагогов-воспитателей

3) готовность руководителей образовательного учреждения к применению дифференцированного подхода к оплате работы классных наставников (составление локальных актов о должностных обязанностях классных руководителей, видах деятельности, подлежащих дополнительной оплате, размерах доплат и надбавок; формирование эффективной системы учета и контроля за работой педагогов-воспитателей);

4) учет при проектировании системы дифференцированной системы оплаты труда педагогов-воспитателей особенностей жизнедеятельности и воспитательного процесса в учебном заведении (поиск оптимальных вариантов работы классных руководителей в соответствии с типом и видом конкретного образовательного учреждения, его месторасположением; учет традиций построения воспитательного процесса в данном учебном заведении);

Условия применения дифференцированного подхода к оценке труда педагогов-воспитателей

5) обеспечение выплаты каждому учителю денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в соответствии с установленным Правительством РФ размером и порядком;

6) сочетание единовременных доплат и постоянных надбавок как за добросовестное выполнение педагогами должностных обязанностей классных руководителей, так и за проведение ими дополнительных работ и эффективность воспитательной деятельности.