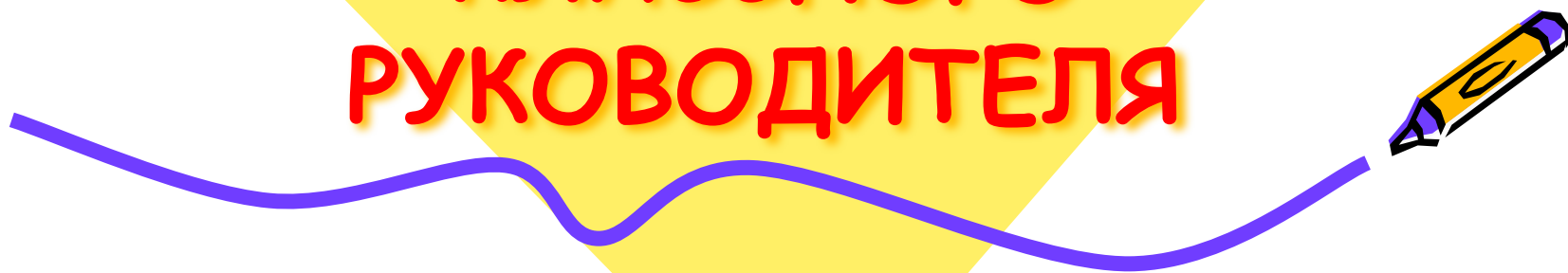




**МОНИТОРИНГ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КЛАССНОГО
РУКОВОДИТЕЛЯ**



Актуальность проведения мониторинга

Актуальность проведения мониторинга обусловлена сложившимися в последние годы неэффективными практиками деятельности классных руководителей, вызванными низким статусом школьного воспитания в общественном сознании.

В последнее время педагоги нашей страны стали получать небольшие денежные надбавки за классное руководство. Данное обстоятельство порождает достаточно противоречивую ситуацию:

-с одной стороны, повышение оплаты труда вызывает необходимость определить эффективность расходования бюджетных денег,

-а с другой - размер повышения не может рассматриваться, как существенный в сравнении с тем объемом работы, который фактически выполняет классный руководитель. Возникает необходимость содействовать урегулированию возникающих противоречий и, с одной стороны, обеспечить эффективность государственных вложений в образование, а с другой - мотивировать педагогов-воспитателей на повышение качества их профессиональной деятельности.



Нормативная база мониторинга

деятельности классного руководителя



- Федеральный закон РФ «Об образовании» (с изменениями);
- Федеральный закон РФ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 3 июля 1998 г.;
- Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г., утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации Л. 1756-р от 29 декабря 2001 г.;
- Федеральная Целевая программа развития образования на 2006-2010 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2005 г. № 803;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 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 школ субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных школ»;
- 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».



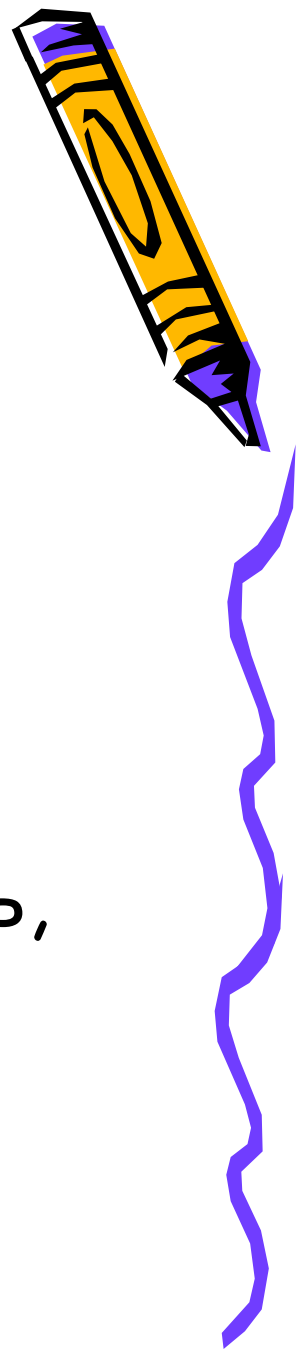


Мониторинг воспитательной
деятельности классного руководителя
это непрерывное научно обоснованное,
диагностико-прогностическое, плано-
деятельностное отслеживание
деятельности классного руководителя по
организации воспитательного процесса
в целях оптимального выбора
воспитательных целей, задач и средств
их решения

(А.С. Белкин).



Мониторинг предполагает



- непрерывное, длительное наблюдение за деятельностью классного руководителя. Мониторинг должен определять моменты перехода одного ее качества в другое, корректировать, поддерживать или ослаблять соответствующие тенденции.



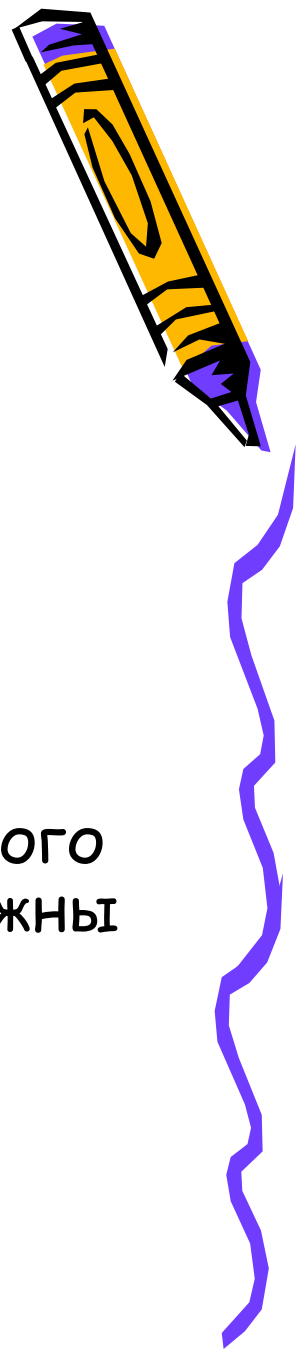
Мониторинг предполагает



- научно обоснованное наблюдение, которое исключает житейско - бытовой подход к оценке деятельности классного руководителя, но соответствует основным закономерностям психолого-педагогического познания и управления педагогическими объектами и явлениями



Мониторинг предполагает

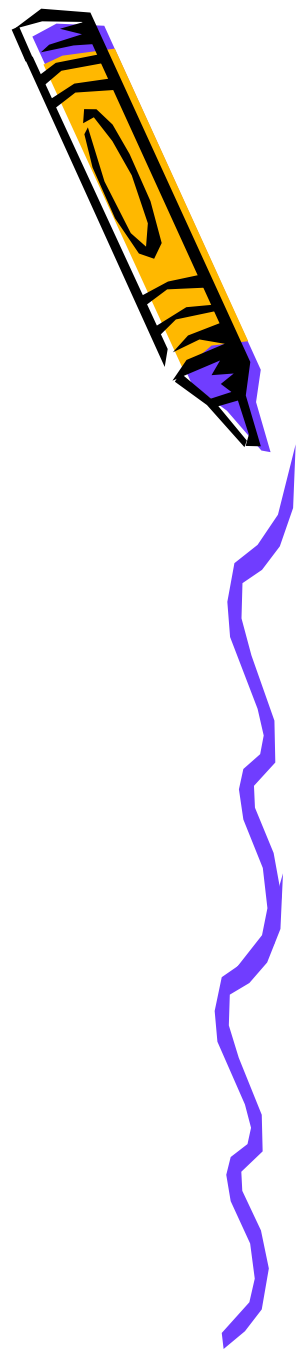


- процесс отслеживания имеет диагностико-прогностическую направленность, так как полученная информация должна быть соотнесена на основании заранее разработанных показателей и критериев с определенной, заранее описанной, нормативной картиной деятельности классного руководителя. Результаты мониторинга должны стать основой для планирования педагогической деятельности и принятия управленческих решений.



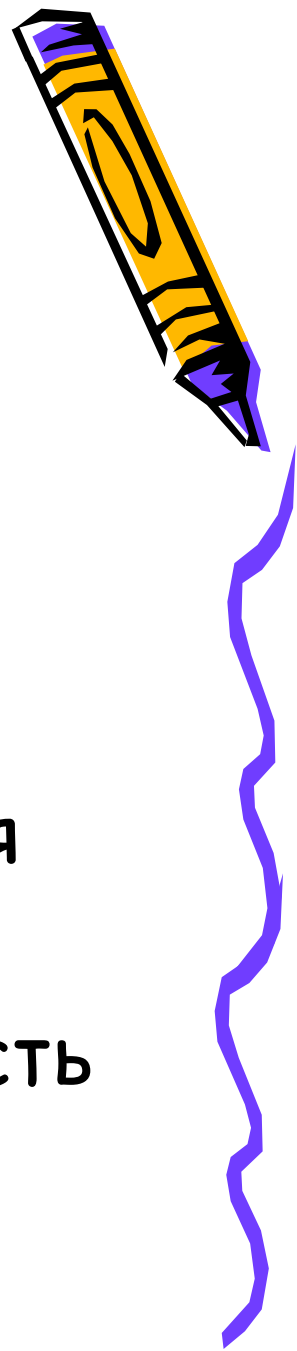
Цель мониторинга

Получение объективной и достоверной информации о деятельности классного руководителя по организации воспитательного процесса для повышения эффективности воспитания



Принципы мониторинга

- 1. Непрерывность.
- 2. Научность.
- 3. Воспитательная целесообразность.
- 4. Диагностико-прогностическая направленность.
- 5. Целостность и преемственность



Мониторинг призван содействовать
повышению эффективности работы
классных руководителей

При проведении основывается на
принципы:

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



- Принцип второй. Определение профессиональной ответственности.

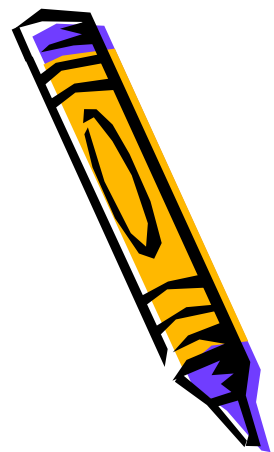
Классный руководитель не может один отвечать за результаты воспитания учащихся вверенного ему класса.

Поэтому он не несет единолично всю полноту ответственности за процесс воспитания школьников. Другими словами: как успехи в воспитании учащихся, так и серьезные упущения лишь отчасти обусловлены деятельностью или бездействием классного руководителя.



- Принцип третий. Сочетание инвариантной и вариативной частей в деятельности классного руководителя.

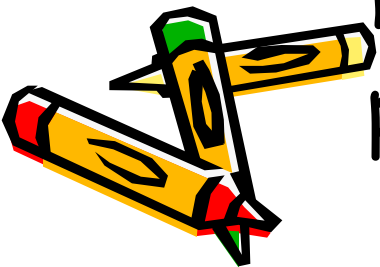
В деятельности классного руководителя имеется инвариантный компонент, определенный минимум государственных требований к деятельности. Специфические социальные, социально-психологические, морально-нравственные и другие характеристики классного коллектива и учащихся, его образующих, обуславливают вариативную 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».



- Принцип четвертый. Оценка целесообразности и адекватности процесса деятельности классного руководителя.

Особенности воспитания как явления (дополнительность, отсроченность результатов и т.п.) обуславливают крайнюю сложность проведения мониторинга. Поэтому он может опираться в первую очередь на

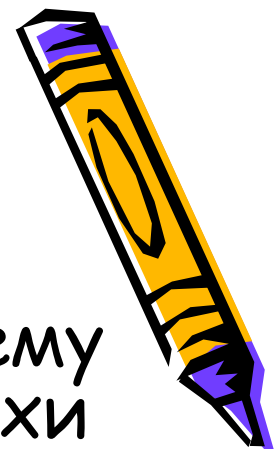
процессуальные характеристики работы классного руководителя.



- Принцип пятый. Несравнимость результатов воспитательной деятельности разных педагогов.

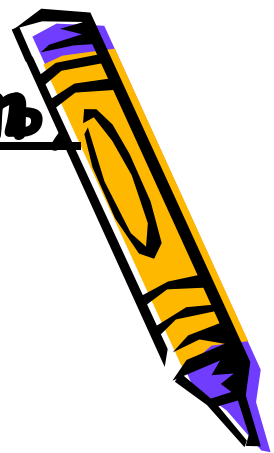
Каждый ученический класс по-своему уникален. Поэтому и сравнивать успехи классного руководителя гимназического класса школы и класс социально неблагополучный достаточно проблематично, так как и цели, и темп реализации воспитательных задач будут существенно отличаться. Объектом сравнения могут быть только

адекватность целей воспитания ситуации, сложившейся в классе, соответствие планов целям и т.п.



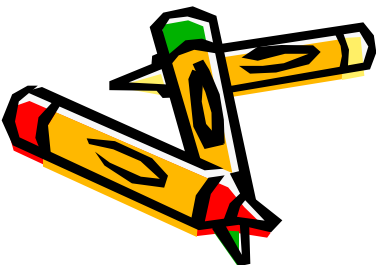
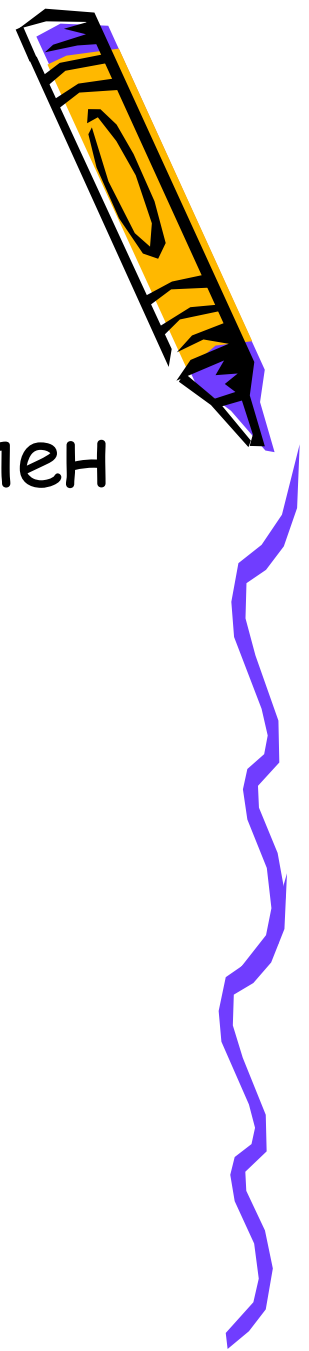
• Принцип шестой. «Не проверять а помогать».

Комплекс мер по проведению мониторинга деятельности классного руководителя должен быть ориентирован в первую очередь не на контроль за деятельностью классного руководителя, а на содействие классному руководителю в решении возникающих проблем в сфере профессиональной деятельности.



- Принцип седьмой. «Вооружить новым инструментом».

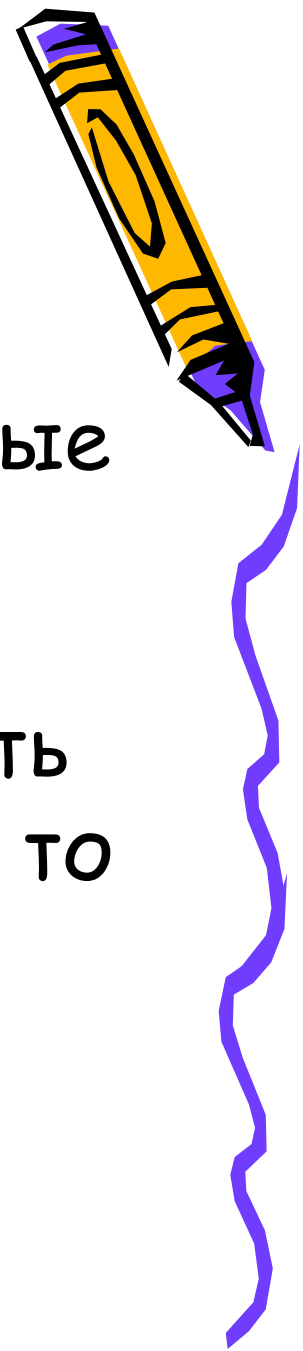
Мониторинг должен быть нацелен на нормирование деятельности классного руководителя в школе путем выработки конкретных критериев и ориентиров в воспитании учащихся



- Принцип восьмой. «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

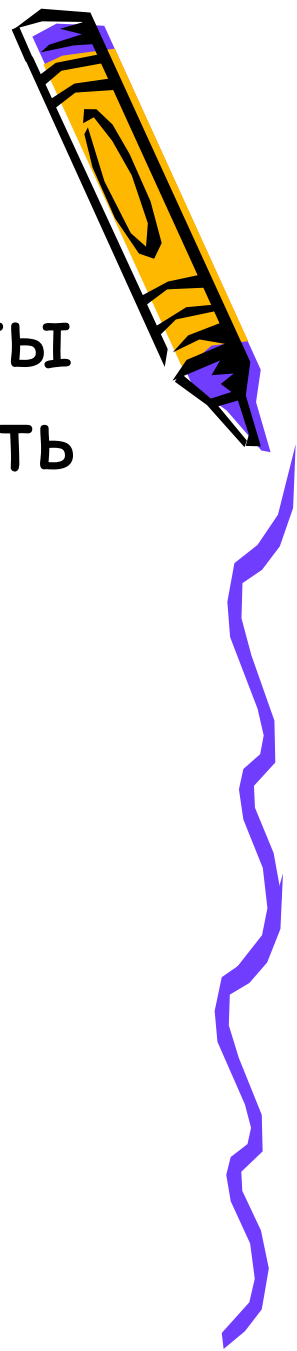
педагога.



- Принцип девятый. 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.).



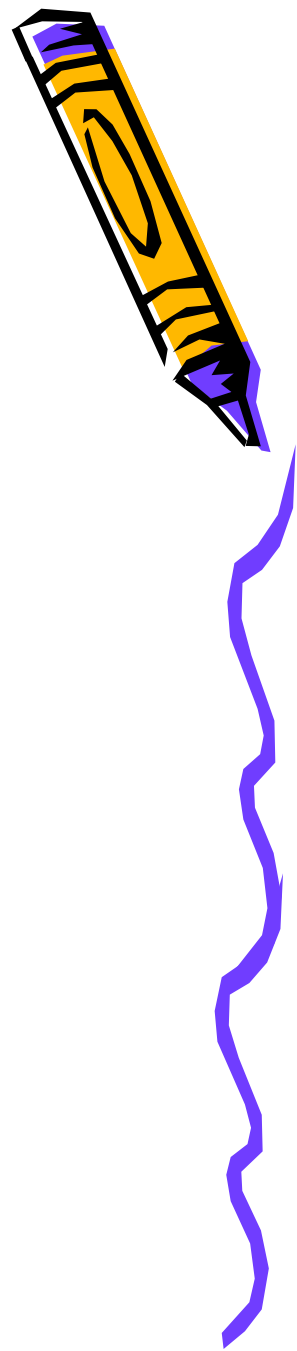
- Принцип десятый. Постепенное совершенствование методики мониторинга.

Он 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.

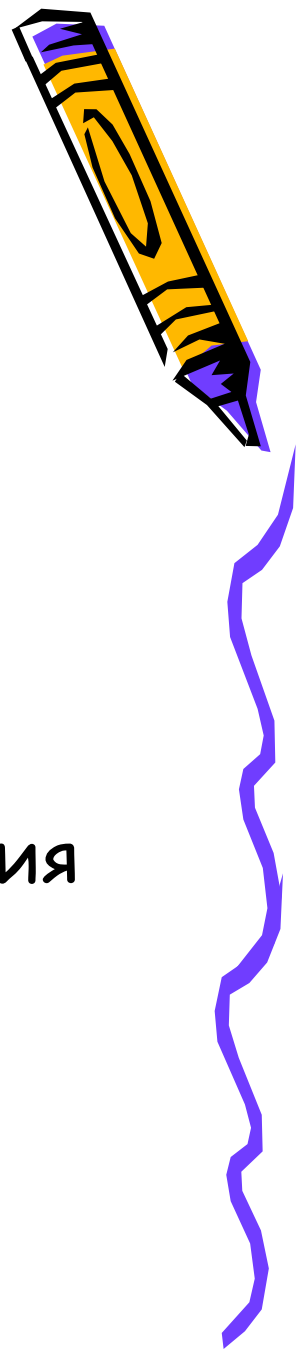


Функции (назначение) мониторинга

1. Информационная.
2. Побудительная.
3. Формирующая.
4. Коррекционная.
5. Системообразующая.
6. Прогностическая



Организационно-методические требования



- 1. Объективность.
- 2. Валидность.
- 3. Надежность.
- 4. Систематичность.
- 5. Учет особенностей объекта изучения и условий проведения.
- 6. Гуманистическая направленность

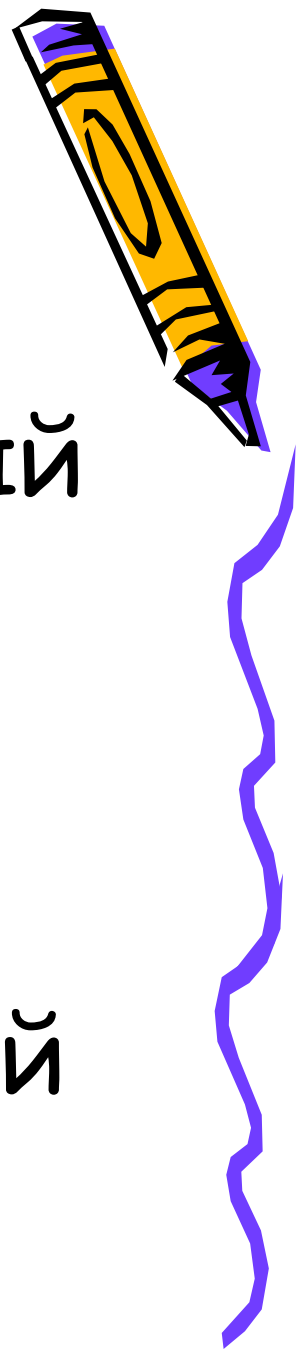


Этапы проведения мониторинга

I. Нормативно установочный

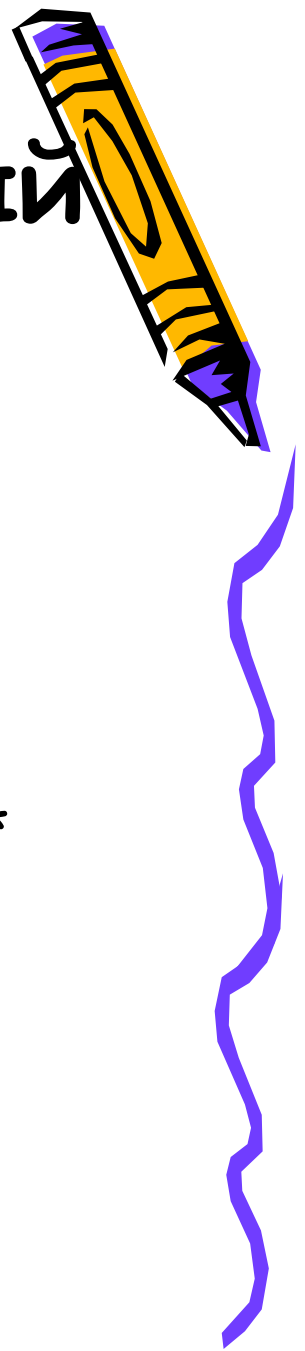
II. Диагностический

III. Итогово-аналитический



I . Нормативно- установочный

- 1.Определение педагогической проблемы.
- 2.Подготовка решения.
- 3.Постановка цели и задач.
- 4.Определение объекта и предмета изучения.
- 5.Определение субъектов мониторинга, их подготовка.
- 6.Структурирование критериев и показателей.*
- 7.Выбор инструментария.*
- 8.Разработка пакетов прикладных программ

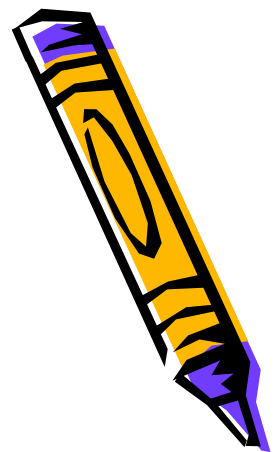


II. Диагностический этап

1. Отбор информации о состоянии и результатах воспитательного процесса, полученной в результате применения диагностических методик.
2. Качественная и количественная обработка полученных результатов.
3. Педагогический анализ результатов диагностики и выявление проблем (организационных, содержательных, методических).
4. Выявление проблем.
5. Ранжирование проблем с объяснением причин.
6. Принятие управленческих решений



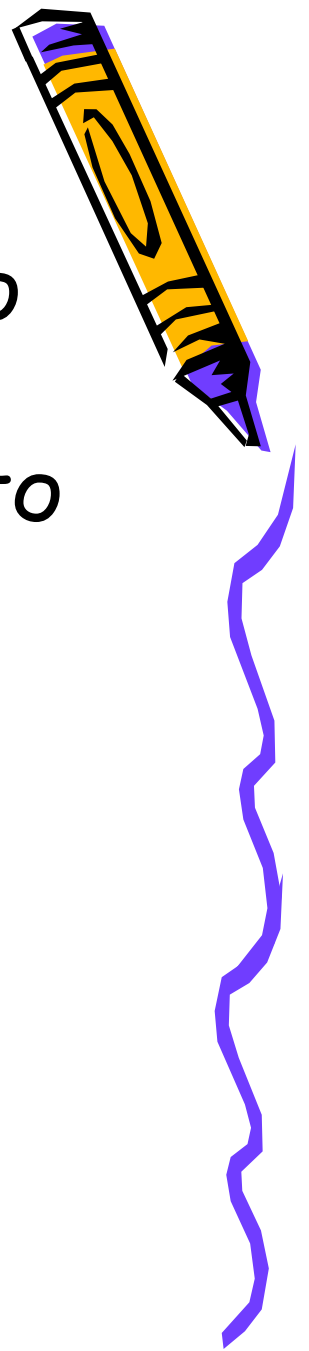
III. Итогово-аналитический



1. Определяется эффективность мероприятий, проведенных кл. руководителями в целях совершенствования воспитательного процесса в образовательном учреждении;
2. Оценивается эффективность и полнота реализации методического обеспечения воспитания;
3. Подводятся итоги.
4. Выявляются и анализируются изменения, происходящие в воспитательном процессе, факторы, вызывающие эти изменения.



Решаемые проблемы



- повышение профессионального мастерства педагогов
- инструментовка воспитательного процесса как самодеятельности школьников
- активизация работы с семьями учащихся
- дальнейшее развитие самоуправления



Инвариантный компонент деятельности классного руководителя включает:



- обеспечение жизни и здоровья учащихся

(контроль за посещаемостью школы учащимися класса, контроль причин пропусков, информированность о состоянии здоровья учащихся класса, ведение документации о заболеваемости учащихся, работа с листком здоровья в классном журнале, реализация комплекса мер по охране и укреплению здоровья, вовлечение учащихся в занятия физкультурной и спортивной деятельностью, организация горячего питания класса в школьной столовой, проведение

инструктажей и ведение документации по технике безопасности);



- обеспечение позитивных межличностных отношений между учащимися и между учащимися и учителями

(информированность о межличностных взаимоотношениях в классе, о характере взаимоотношений учащихся класса и учителей, ведущих в классе занятия, проведение диагностики межличностных отношений, оперативное регулирование возникающих противоречий, определение задач оптимизации психологического климата в классе, выявление учащихся, имеющих проблемы в сфере межличностных отношений, привлечение для этой работы психолого-педагогической службы);



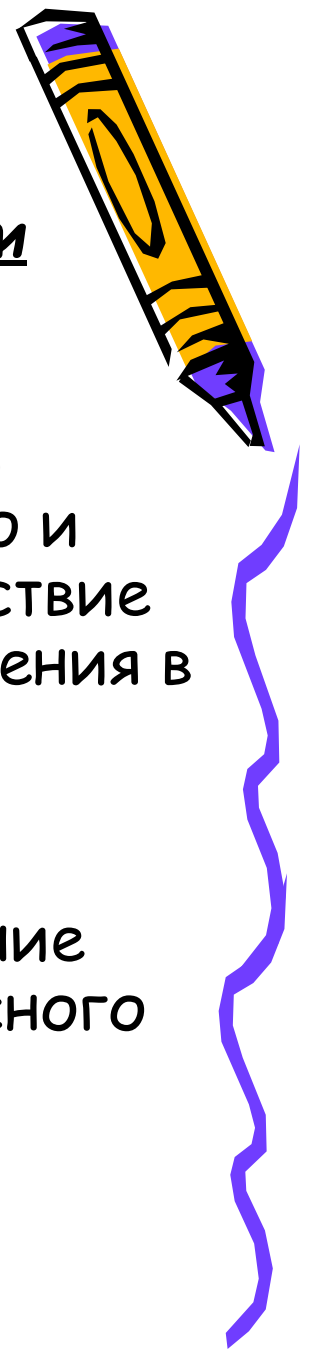
- содействие освоению школьниками образовательных программ

(информированность об особенностях содержания образования, предусмотренного учебным планом, о проблемах и перспективах реализации образовательной программы в ученическом классе, координация деятельности учителей-предметников и родителей, прогнозирование мониторинг успеваемости, содействие в разработке и реализации индивидуальных траекторий обучения, планирование и реализация работы с одаренными, с неуспевающими учащимися;

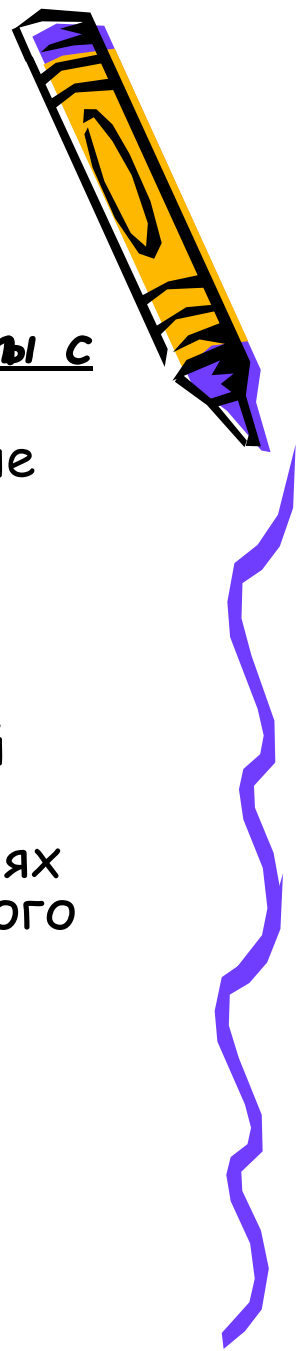


- 4) осуществление патриотического, гражданско - правового воспитания, формирование социальной компетентности учащихся

(разработка годового цикла мероприятий, содействующих воспитанию патриотизма и гражданственности, расширяющих правовую и социальную компетенцию учащихся содействие в формировании опыта гражданского поведения в процессе ученического самоуправления, поддержка в ученическом самоуправлении высоких эталонов, планомерное развитие ученического самоуправления, осуществление договорных начал во взаимодействии классного руководителя и учащихся).



Вариативный компонент деятельности классного руководителя включает:



- 5) определение целей воспитания учащихся класса на основе учета возрастных особенностей, существующей ситуации в классе, планирование работы с классом
- комплексное изучение состояния, проблем и определение перспектив в воспитании и обучении учащихся класса,
- качественное и обоснованное целеполагание, программирование и планирование работы с классом,
- ведение отчетной документации,
- осуществление мониторинга эффективности собственной деятельности,
- организация участия учащихся в конкурсах и соревнованиях школьного, городского, республиканского и всероссийского уровня в

соответствии с профильной -
системообразующей
деятельностью класса;



- б) определение зон риска для учащихся класса, планирование профилактической деятельности

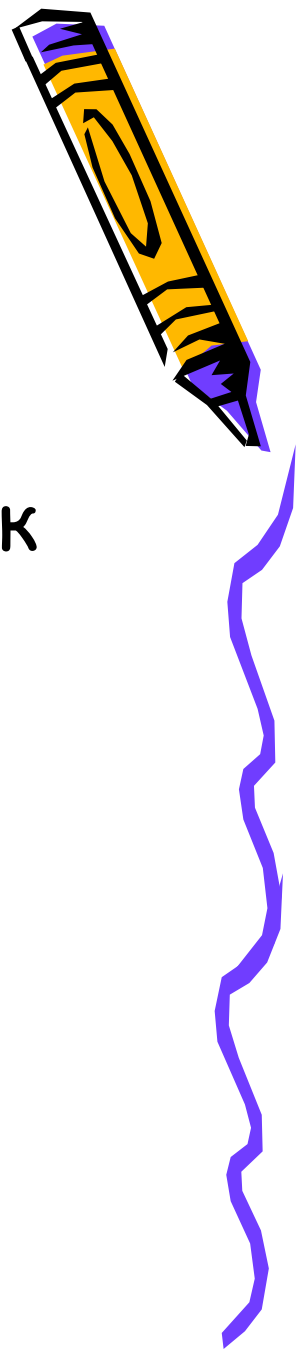
(определение учащихся, вызывающих наибольшее опасение как потенциальные нарушители дисциплины, разработка, согласование с социальным педагогом, психологом, администрацией школы, родительским комитетом и реализация комплекса профилактических мер, привлечение к профилактическим мероприятиям широкого круга

участников, использование возможностей различных организаций).

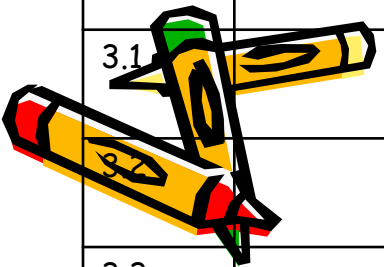
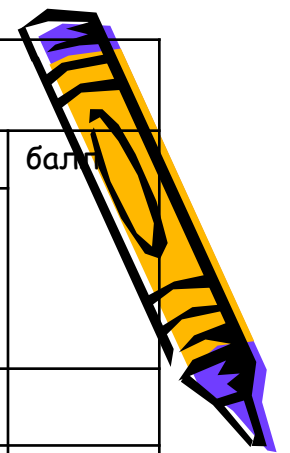


Мониторинг осуществляет администрация школы (заместитель директора по ВР), заполняя на каждого классного руководителя специальный бланк (см. бланк №1). При оценивании используется следующая шкала:

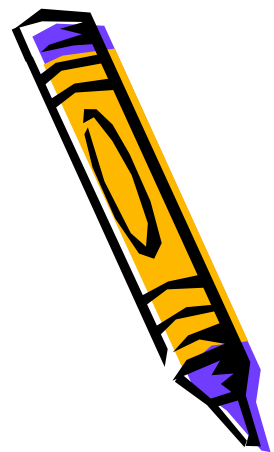
высокий уровень - 3 балла,
средний уровень - 2 балла,
низкий уровень - 1 балл.



Инвариантный компонент				Вариативный компонент					
№	Уровень			балл	№	Уровень			балл
	<i>Высокий</i> (3 балла)	<i>Средний</i> (2 балла)	<i>Низкий</i> (1 балл)			<i>Высокий</i> (3 балла)	<i>Средний</i> (2 балла)	<i>Низкий</i> (1 балл)	
1.1					5.1				
1.2					5.2				
1.3					5.3				
1.4					5.4				
1.5					5.5				
2.1					5.6				
2.2					6.1.6 .2				
2.3									
2.4									
2.5									
3.1									
3.3 и т.				15-45					8-24



Деятельность классного
руководителя может быть оценена
следующим образом:



- низкий уровень эффективности - 23-32 балла,
- уровень эффективности ниже среднего - 33-41 балл,
- средний уровень эффективности - 42-50 баллов,
- уровень эффективности выше среднего - 51-59 баллов,
- высокий уровень эффективности - 60-69 баллов.

