


Проблемы и перспективы в работе классного руководителя



Совещание №2




Цель


- Исследование и решение современных проблем, касающихся работы классного руководителя
- 




Аналитическая справка по анкетам председателей

ШМО классных руководителей

- В анкетировании принимали участие председатели ШМО классных руководителей из 14 школ.
 - Анкета состояла из 4 вопросов:
 - 1. поставьте оценку деятельности вашего МО классных руководителей в 2008-2009 учебном году
 - 2. считаете ли Вы необходимым активизировать работу МО классных руководителей
 - 3. выделите основные проблемы, мешающие полноценной работе классного руководителя
 - 4. в чём Вы сами видите основную цель работы МО классных руководителей в школе
- 




По первому вопросу:
поставьте оценку деятельности вашего МО классных
руководителей в 2008-2009 учебном году

- Средний балл работы ШМО классных руководителей – 3,5 балла
 - Этот балл является хорошим показателем работы МО, но в то же время указывает на необходимость более активной и продуктивной деятельности ШМО классных руководителей.
- 



По второму вопросу:

**считаете ли Вы необходимым активизировать работу МО
классных руководителей**

- Из 14 ответов :
 - 10 - «да»
 - 3 – «не уверен»
 - 1 – «нет»
 - большее количество «да» подтверждает вывод по первому вопросу о необходимости более активной и продуктивной деятельности ШМО классных руководителей
- 

По третьему вопросу

выделите основные проблемы, мешающие полноценной работе классного руководителя

- Проанализировав и обобщив ответы на третий вопрос, можно выделить самые распространённые проблемы, мешающие полноценной работе классного руководителя:
- Нехватка времени для общения и работы с классом из-за загруженности работой учителя как предметника, оформление большого количества документов, обилие курсов, совещаний и прочей учебной деятельности
- Отсутствие в учебном расписании времени для классных часов.
- Насыщенная послеурочная занятость учащихся и как следствие трудно или невозможно собрать весь класс
- Нехватка информационной базы и низкое качество обученности классных руководителей, некомпетентность классного руководителя по многим вопросам, в том числе незнание нормативных документов
- Невнимание к особенностям мировоззрения, уровню жизни современного учащегося, незнание психологических и возрастных особенностей учащихся
- Большая часть родителей не заинтересована в общении с классным руководителем, отсюда отсутствие интереса обеих сторон к воспитанию успешного учащегося, непонимание, раздражительность со стороны обеих сторон
- Замкнутость классного руководителя внутри своего класса, т.е. отсутствие взаимодействия опытом между классными руководителями внутри своей школы и классными руководителями разных школ района
- Несогласованность со стороны учителей-предметников и классного руководителя в требованиях к классу
- Недостаточное понимание особенностей работы классного руководителя со стороны администрации школы, порой слабая, стимулирующая работу, моральная и материальная поддержка классного руководителя
- Как следствие - от этих и многих других проблем, может возникнуть самая непростая – пассивность классного руководителя, отсутствие ответственного отношения к работе, творчеству и самосовершенствованию


По четвёртому вопросу:


в чём Вы сами видите основную цель работы МО классных руководителей в

- Исходя из ответов на этот вопрос, ~~можно~~ выделить следующие предложения председателей ШМО классных руководителей:
- Выбрать основные направления деятельности классных руководителей (с учётом загруженности учителя и учащегося)
- Способствовать повышению компетентности классных руководителей в области классного руководства, знания психологии и возрастных особенностей учащихся, знания информационных ресурсов и освоения новых форм и методов работы с классом, расширения методической копилки классного руководителя
- Расширить рамки взаимодействия классных руководителей внутри школы и между школами района, с целью взаимообмена опытом
- Отрабатывать и приводить в систему воспитательную работу в классе
- Систематизировать все документы и материалы, педагогический опыт по работе классного руководителя в специальную папку-копилку
- С целью стимулирования активной и творческой работы классного руководителя, содействовать оказанию со стороны администрации школы эмоциональной и материальной поддержки классных руководителей (денежное поощрение, доска почёта, стенгазета «Наш классный классный», благодарственное письмо и прочее)
- Организовывать различные формы совещаний с родительским комитетом определённого класса или родительским комитетом школы, с целью более активного вовлечения родителей в совместную работу с классным руководителем по воспитанию учащихся




Вывод:

- считаю необходимым методическому объединению председателей ШМО классных руководителей создать рекомендации администрациям школ района , с целью корректировки и организации более продуктивной деятельности работы классных руководителей.
- 



*Дайджест нормативных
и научно-методических материалов,
сопровождающих деятельность классного
руководителя*

- *Дайджест – сжатая
информация по определённой
тематике*
- 


Социометрия: исследование межличностных отношений в группе

- Социометрическая техника, разработанная Джекобом Леви Морено, применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.






Социометрическая процедура может иметь целью:

- а) измерение степени **сплоченности-разобщенности** в группе;
 - б) выявление «социометрических позиций», т. е. соотносительного авторитета членов группы по признакам **симпатии-антипатии**, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»;
 - в) обнаружение внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.
- 




Социограмма

- - схематическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрический критерий.
Социограмма позволяет произвести сравнительный анализ структуры взаимоотношений в группе
- 

• **Методика изучения уровня
развития детского коллектива
«Какой у нас коллектив»**

(разработал Анатолий Николаевич Лутошкин)






Анкета, которую мы предлагаем тебе заполнить, поможет улучшить отношения между школьниками в вашем коллективе, сделать его дружнее и сплоченнее. Ответь, пожалуйста, на следующие вопросы: их всего три


- Представь, что ваш класс отправляется в самостоятельное и нелегкое путешествие. Кого бы ты хотел видеть командиром вашей группы?
 - Если бы вашему классу пришлось участвовать в школьной олимпиаде по учебным предметам, кого бы ты хотел видеть капитаном команды?
 - Кого из класса ты бы пригласил к себе на вечеринку, день рождения или просто в гости?
- ***После каждого вопроса напиши по три фамилии своих одноклассников, которые соответствуют твоему выбору. Обязательно подпиши свою анкету. Спасибо!***





Обработка полученных результатов

- Результаты опроса заносятся в специальную социометрическую таблицу. В ней по вертикали в алфавитном порядке расположены имена тех школьников, которые совершают выбор, а по горизонтали в таком же алфавитном порядке — имена тех школьников, кого выбирают. Просматривая все ответы школьников, вы заносите их в таблицу. Например, школьник А (пусть это будет Алексеев Алеша) при ответе на первый вопрос выбрал Б (Буянова Борю), Г (Гришину Галю) и Е (Емельянова Егора); при ответе на второй вопрос — Б, Ж и З; при ответе на третий — Б, Г и Е. Все эти выборы Алексеева Алеши вы и должны отметить в таблице. И так по анкетам всех школьников.
 - Затем вы подсчитываете общее количество выборов, полученных каждым школьником, и заносите получившееся у вас число в последнюю строку — под каждой фамилией. Эта цифра будет считаться его рейтингом
- 

- 
- *Полученные рейтинги покажут вам в наиболее общем виде картину межличностных отношений в коллективе. Анализируя их, можно сделать вывод о наличии в нем:*
 - *лидеров — авторитетных школьников, имеющих заметно более высокие рейтинги ;*
 - *рядовых членов коллектива, которые поддерживают в целом неплохие отношения с большинством членов коллектива, — они имеют средние рейтинги;*
 - *одиночек, т. е. тех, кто поддерживает хорошие отношения с очень узким кругом своих одноклассников или только друг с другом, — они имеют невысокие рейтинги ;*
 - *отверженных, т. е. тех, кто не принят в коллективе, — они, как правило, имеют нулевой рейтинг или рейтинг в 1—2 балла*
-