

# КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

№5

планы • программы • диагностика • повышение квалификации • классные часы • работа с родителями • в мире профессий • зарубежный опыт воспитания • сценарии

2024

Научно-методический журнал для заместителей директоров школ по воспитательной работе, классных руководителей, воспитателей и кураторов

## УЧРЕДИТЕЛЬ

АНО Издательский Дом  
«Педагогический поиск»

Издается с января 1997 г.  
Выходит 6 раз в год.

Свидетельство о регистрации  
СМИ ПИ №ФС77–67719 от 10.11.2016  
выдано Федеральной службой  
по надзору в сфере связи,  
информационных технологий  
и массовых коммуникаций  
(Роскомнадзор)

## РЕДАКЦИЯ

Главный редактор Лизинский В.М.  
Зам. гл. редактора Степанов П.В.,  
Зам. гл. редактора – зав. редакцией  
Переславцева Е.В.

Редакция: Богуславский М.В.,  
Морозова О.В.,  
Демакова И.Д.,  
Куприянов Б.В.,  
Мудрик А.В.,  
Поляков С.Д.,  
Селиванова Н.Л.

## Подписные индексы в каталогах:

Агентство «УРАЛ ПРЕСС»  
ИНДЕКС 45864

Агентство «ПОЧТА РОССИИ»  
ИНДЕКС П5972

Вы также можете оформить подписку  
непосредственно в редакции журнала.  
По вопросам подписки обращаться:  
[pedpoisk\\_buh@mail.ru](mailto:pedpoisk_buh@mail.ru)

ТИРАЖ – 540 экз.  
ISSN 1996–1790

Материалы публикуются в авторской редакции. Редакция оставляет за собой право на стилистические правки и сокращение присланных материалов, использование материалов в электронных изданиях и на сайте АНО Издательский Дом «Педагогический поиск» в Интернете

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов.

## СПЕЦИАЛЬНЫЙ НОМЕР ЖУРНАЛА «КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ»

### Уважаемые читатели!

В этом и следующем номерах пойдет речь о личностном и профессиональном развитии классного руководителя. Он является ключевой фигурой в воспитании детей в образовательном учреждении, от которого во многом зависит эффективность воспитательного процесса. Разумеется, роль классного наставника в воспитательной деятельности возрастает, если он обладает продуктивной личностно-профессиональной позицией.

Чтобы такая педагогическая позиция стала реальностью, необходима научно-методическая поддержка. С этой целью был создан в 2021 году межрегиональный научно-исследовательский коллектив, в состав которого вошли более трехсот научных, методических и практических работников из 17 регионов Российской Федерации и Республики Беларусь. К настоящему моменту уже подготовлены важные и полезные разработки. Часть из них опубликованы в данном номере журнала.

В нем изложены направления, формы и способы деятельности по личностному и профессиональному развитию классных наставников, описана роль и технология работы методического объединения классных руководителей в повышении профессионального мастерства своих коллег. В шестом номере будет опубликован раздел, в котором охарактеризовано саморазвитие как ведущее направление формирования собственной личностно-профессиональной позиции классного наставника. На наш взгляд, все это может быть востребовано научно-методическими, управленческими и практическими работниками воспитания.



[www.ppoisk.com](http://www.ppoisk.com)



(495) 737-45-07



107045, г. Москва,  
Луков пер., д. 4



[pp@ppoisk.com](mailto:pp@ppoisk.com)

# СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

<b>РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ</b>	<b>Степанов Е.Н.</b>	<b>5</b>
	Становление личностно-профессиональной позиции классного руководителя как предмет и результат его личностного и профессионального развития	
	<b>Петраш Е.А.</b>	<b>19</b>
	Профессиональное сообщество как фактор развития личностно-профессиональной позиции педагога-воспитателя	
	<b>Сидорова Т.В.</b>	<b>23</b>
	Влияние полисубъектности классного руководителя на его личностно-профессиональную позицию	
	<b>Баранова Е.И., Володина Е.В.</b>	<b>27</b>
	Персональный стиль классного руководителя как важное условие эффективного воспитания учащихся	
	<b>Кочергина Г.Д.</b>	<b>34</b>
	О рефлексии и ее роли в профессиональной деятельности классного руководителя	
<b>Касатова М.М., Редей Г.В.</b>	<b>40</b>	
Федеральная инновационная площадка как методический ресурс для педагогов-воспитателей		
<b>Куришкина Л.А.</b>	<b>44</b>	
Нравственные смыслы классного руководства		
<b>Чернухина А.В.</b>	<b>47</b>	
Быть классным руководителем – это значит...		
<b>РАЗДЕЛ 2. РОЛЬ МЕТОДИЧЕСКОГО</b>	<b>Кулинок О.И.</b>	<b>50</b>
Деятельность методического объединения классных руководителей как важный фактор повышения их профессионального мастерства		

<b>ОБЪЕДИНЕНИЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕ- ЛЕЙ В ПОВЫШЕ- НИИ ПРОФЕССИ- ОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА СВОИХ КОЛЛЕГ</b>	<b>Быстрова В.В., Иконникова С.А., Потапова Н.Н., Павлова Е.В., Юпатова Л.Д., Крикливая Е.В., Зарембо Н.Н.</b>	<b>56</b>
	Роль методического объединения «Школа классного руководителя» в повышении уровня профессио- нальной компетентности классных наставников	
	<b>Тихомирова Л.В.</b>	<b>61</b>
	Практика построения деятельности школьного мето- дического объединения классных руководителей	
	<b>Иванова Е.В.</b>	<b>68</b>
	Активные формы проведения методического объединения классных руководителей – важное условие успешного повышения профессиональ- ного мастерства	
	<b>Рахими Джамалабад Н.А.</b>	<b>71</b>
	Эффективные методы и формы организации ра- боты методического объединения классных руко- водителей	
<b>Анашко С.И., Хричикова К.Е.</b>	<b>75</b>	
Мастер-класс как продуктивная форма работы методического объединения классных руководи- телей		
<b>Васильева Г.И.</b>	<b>79</b>	
Заседание методического объединения классных руководителей и воспитателей в форме деловой игры «Аквариум»		
<b>Бельчанкова О.А.</b>	<b>82</b>	
Опыт организации работы областного учебно-ме- тодического объединения клас-сных руководи- телей		
<b>РАЗДЕЛ 3. НАПРАВЛЕНИЯ, ФОРМЫ И СПОСОБЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РАЗВИТИЮ</b>	<b>Ковшова Е.А.</b>	<b>90</b>
	Формы и способы развития личностного и про- фессионального развития педагога-воспитателя в образовательной организации	
	<b>Корбат О.А., Махова Н.С.</b>	<b>92</b>
Комплексный мотивационный конкурс-марафон «Новогодний стимул» (для обучающихся с интел- лектуальными нарушениями)		


**КЛАССНЫХ  
НАСТАВНИКОВ**

<b>Кушникова О.Н.</b>	<b>97</b>
Формы и способы развития профессиональной компетентности классного руководителя с целью повышения качества воспитательной деятельности в условиях реализации ФГОС ООО	
<b>Лучина Т.Е.</b>	<b>99</b>
Agile-подход как один из способов совместного развития классного руководителя и классного коллектива	
<b>Баранова Е.И., Володина Е.В., Андала Е.А., Воробьева О.В., Иванова Е.А., Новикова Ю.М., Степанова О.И., Смирнова Т.В.</b>	<b>101</b>
Персональный маршрут личностного развития классного руководителя	
<b>Мандрикова М.В., Напреева Г.М., Шахина С.В.</b>	<b>111</b>
Взаимосвязь личностного и профессионального развития классного руководителя	
<b>Борцова Е.В.</b>	<b>114</b>
Роль личностных и профессиональных качеств классного руководителя в воспитании школьников	
<b>Хальзева А.А.</b>	<b>116</b>
Что важнее: личностное или профессиональное развитие педагога-воспитателя?	
<b>Старкова Н.В.</b>	<b>119</b>
Эмпатия как важнейшая составляющая процесса формирования личностно-профессиональной позиции педагога-воспитателя	
<b>Тимофеева С.А.</b>	<b>123</b>
Проект «Киноуроки в школах России и мира» как эффективное средство развития ценностно-смысловой сферы классного руководителя	
<b>Гончарова В.А.</b>	<b>126</b>
Клуб профессионального и личностного развития лицейского учителя «Per aspera ad astra»	

# РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

*Степанов Е.Н., доктор педагогических наук, заведующий кафедрой теории и методики воспитания Псковского областного ИПКРО*

## СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОЗИЦИИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ПРЕДМЕТ И РЕЗУЛЬТАТ ЕГО ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

На первый взгляд внимательному читателю может показаться, что автор не совсем удачно сформулировал название своей статьи, используя в нем тавтологию, которую принято считать стилистической ошибкой. Но не надо спешить с отрицательными оценочными суждениями и выводами, ибо главным фактором развития позиции педагога-воспитателя, как утверждают многие ученые (В.П. Бедерханова В.П., Н.М. Борытко, Я.А. Ветрова, А.И. Григорьева, Т.В. Дьячкова, Л.М. Лузина, Н.Е. Щуркова, Ю.А. Ярышкина и др.), является его личностное и профессиональное развитие. Давайте направим своё внимание на рассмотрение цели, методологических подходов, основных направлений, форм и способов организации личностно-профессионального развития классного руководителя.



**Цель и подходы к личностному и профессиональному развитию классного наставника.** В названии статьи уже дана подсказка о возможной цели. В нем обозначен результат личностного и профессионального развития педагога-воспитателя, который и может выступить в качестве целевого ориентира этого процесса, ведь цель чаще всего определяется как предполагаемый результат осуществляемой деятельности.

Мы полагаем, что *цель* личностного и профессионального развития классного руководителя можно определить следующим образом: *становление гуманистической продуктивной личностно-профессиональной позиции педагога-воспитателя, обеспечивающей высокий уровень профессионализма в содействии развитию своих воспитанников, созданию эмоционально благоприятной, интеллектуально насыщенной и нравственно чистой атмосферы в классном сообществе, формированию чувства удовлетворенности детей и их родителей жизнедеятельностью в классе.*

Для достижения данной цели необходимо использовать в деятельности по обеспечению личностно-профессионального развития такие методологические подходы, как акмеологический, гуманистический, персонафицированный, системный, синергетический, андрагогический. Их применение будет способствовать не только профессиональному и личностному росту классных руководителей, но и повышению результативности процесса воспитания детей, ибо освоение теоретических и технологических основ перечисленных методологических ориентаций будет содействовать их использованию и в воспитательном взаимодействии с учащимися. Кратко остановимся на названных подходах.

*Акмеологический подход* – это методологическая ориентация «на прогрессивное, комплексное, оптимальное развитие человека и реализацию им своей сущности в деятельности, общении, жизнедеятельности в целом» [1, с. 85]. Она позволяет «человеку оптимально состояться как многонаправленной социально активной личности и высококлассному профессионалу в основной для него области труда» [2, с. 5]. Особо важное значение для нашего исследования имеет направленность данного подхода на развитие профессионализма, которого порой не хватает в организации достаточно сложного процесса воспитания, подменяемого элементарными беседами и мероприятиями, когда вместо «высшего пилотажа» духовно-нравственного взаимодействия классного руководителя и детей проводятся в классе малоэффективные дела по формуле «два притопа, три прихлопа». Несомненно полезными являются для нас взгляды представителей этой методологической ориентации (Е.В. Андриенко, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова и др.) на этапы (периоды) личностно-профессионального развития педагогов, на выбор форм и способов формирования профессионализма в тот или иной период.

*Персонафицированный подход* - это методологическая ориентация на конкретного человека, взрослого или ребёнка, являющегося целостной саморазвивающейся системой, включающего в себя все элементы и свойства (качества) человеческого индивидуума, в том числе и такие важнейшие характеристики, как индивид, личность, индивидуальность, субъект. Методологи этого подхода под *персоной* понимают конкретного, целостного и саморазвивающегося человека.

Данная ориентация нацеливает рассматривать классного руководителя не как абстрактного педагога, а как конкретного человека-воспитателя с характерно-типологическими особенностями, присущим своеобразием ценностей, смыслов, потребностей, интересов, свойственным ему стилем общения и построения отношений, образом жизнедеятельности. Реальные конкретные характеристики того или иного классного руководителя во многом детерминируют и процесс его личностно-профессионального развития, и организацию им процесса воспитания детей в классе.

Нельзя забывать о том, что основатель персоналистической психологии Вильям Штерн определил персону как уникальную, упорядоченную, самоопределяющуюся, целенаправленно и сознательно действующую целостность, объединяющую социальное, психическое, биологическое и физическое в человеке [13, с. 187-190]. Только обеспечение целостности процесса личностно-профессионального развития может способствовать становлению целостной продуктивной позиции педагога-воспитателя. По мнению разработчиков персонафицированного подхода, это возможно только тогда, когда классный руководитель будет подлинным субъектом саморазвития.

*Системный подход* – это методологическая ориентация в деятельности отдельного человека или группы людей, предмет которой рассматривается в качестве системы. Его основателем считают австрийского биолога Л. Фон Берталанфи, впервые изложившего основные положения общей теории систем. Появление, применение и развитие системного подхода в отечественной теории и практике педагогической деятельности, в том числе и воспитательной, связаны с такими известными научными и практическими работниками, как А.С. Макаренко, Т.Е. Конникова, Л.И. Новикова, В.А. Караковский, Н.Л. Селиванова, А.М. Сидоркин, И.А. Колесникова, Н.М. Таланчук, Н.Е. Щуркова.

Очевидно, что личностное и профессиональное развитие классного руководителя должно включать формирование у него способности системно мыслить и действовать. Без неё невозможно эффективно работать, постоянно находясь в мире системных образований, ибо коллеги, ученики, родители, социальные партнёры, класс, учебное заведение, органы управления образованием, окружающая природная и социальная среда и многое



другое – всё относится к разряду систем. Как и основатель системного подхода Л. фон Берталанфи, любой педагог-воспитатель может также воскликнуть: «Системы повсюду!».

Классному наставнику целесообразно изучить научные представления о сущности, структуре воспитательной системы, системообразующих факторах и системоинтегрирующих формах процесса воспитания детей, овладеть практическими инструментами моделирования, построения и изучения результативности функционирования воспитательной системы класса. Это проще сделать, если системный подход применяется в обучении и воспитании учащихся в рамках всего образовательного учреждения, если в нём организуются специальные занятия педагогов по освоению теоретических и методических основ системной организации и системного анализа учебной и воспитательной деятельности, по ознакомлению с опытом своих коллег-системщиков. Постепенно педагог убеждается в справедливости утверждения основателя теории воспитательных систем Л.И. Новиковой: «Воспитание успешно, если оно системно. Создание воспитательных систем – наиболее эффективный и верный путь в воспитании» [9, с. 193].

*Синергетический подход* - это методологическая ориентация в познавательной и практической деятельности, предполагающая применение совокупности идей, понятий и методов в исследовании и управлении открытыми нелинейными самоорганизующимися системами. Синергетика – достаточно молодая отрасль науки, которая стала самостоятельным научным направлением лишь в 70-е годы XX столетия. Ее название происходит от греческого слова «синергейя», означающего совместное действие, сотрудничество. Главным предметом изучения синергетиков являются процессы самоорганизации и саморазвития, протекающие в природных и социальных системах.

Большой вклад в становление новой отрасли науки внесли такие ученые, как немецкий физик Г. Хакен (он и ввел в научный обиход термин «синергетика»), бельгийский физико-химик русского происхождения И. Пригожин, советские химик Н.П. Белоусов и биофизик А.М. Жаботинский. В дальнейшем синергетические программы стали включать в качестве объектов изучения социальные явления, тем самым ученые стремились выявить общие принципы и закономерности процессов самоорганизации и саморазвития в системах самой разной природы.

Постепенно идеи синергетики проникли в педагогическую науку и практику, формируя новые представления о механизмах функционирования и развития таких самоорганизующихся и саморазвивающихся систем, как личность ребенка и учителя, как ученический коллектив и сообщество педагогов, как учреждение образования и его окружающая среда. Использование синергетического подхода в практической деятельности способствует обогащению учебно-воспитательного процесса диалоговыми

приемами и методами педагогического взаимодействия. А это, в свою очередь, интенсифицирует не только процесс развития учащихся, но и личностно-профессиональный рост педагогов. Диалог мнений, мотивов, ценностных установок детей и взрослых содействует формированию духовно богатой, нравственно чистой и эмоционально благоприятной атмосферы в школьном коллективе, развитию и раскрытию неповторимых индивидуальностей его членов.

*Гуманистический подход* – это методологическая ориентация на человека как высшую ценность, на поддержку недирективными способами процессов его самоактуализации и самореализации, развития индивидуальности и субъектности. Он является противоположностью авторитарно-императивного подхода к организации профессиональной деятельности взрослых людей, к выбору и осуществлению форм, приёмов и методов обучения и воспитания детей. Избрание классным руководителем одной из двух противоположных ориентаций во многом зависит от его ценностного мира. Гуманистический подход становится более предпочтительным для педагога-воспитателя, если его ценностями являются Человек, Жизнь, Свобода, Забота, Доброта, Достоинство, Творчество, Выбор, Справедливость, Индивидуальность, Самостоятельность. Такой ценностный выбор обуславливает формирование у него гуманистической личностно-профессиональной позиции в воспитательном взаимодействии с детьми.

Становлению данной позиции способствует изучение и принятие классным наставником идей и практического опыта Я. Корчака, Р. Бернса, К. Роджерса, А. Маслоу, Д. и Р. Байярд, С. Френе, В.А. Сухомлинского, Ш.А. Амонашвили, Е.В. Бондаревской, О.С. Газмана, В.Т. Кабуша, В.П. Сазонова, внёсших существенный вклад в появление и развитие гуманистического направления в психологии и педагогике. Когорта гуманистически ориентированных педагогов образовательного учреждения значительно увеличивается, если его руководители отказываются от использования авторитарно-императивного стиля в своей управленческой деятельности, в повседневных контактах с учителями, обслуживающим персоналом учебного заведения, учащимися и их родителями.

*Андрагогический подход* – это методологическая ориентация, основанная на законах и закономерностях андрагогики (законах и закономерностях создания оптимальных условий для реализации образовательного процесса применительно ко взрослым), обеспечивающая сознательное удовлетворение образовательных потребностей взрослого человека; расширение сферы применения его способностей для трудоустройства, в самоорганизации, смене профессий с учетом запросов рынка труда; профессионально-личностное саморазвитие; создание условий для развития его творческого потенциала [4, с.100-101]. В России он появился в начале

XXI века в связи с активизацией современных исследований по андрагогике. Наибольшее значение для появления и развития данного подхода имели труды С.Г. Вершловского, С.И. Змеёва, И.А. Колесниковой, А.И. Кукуева, В.Г. Онушкина, Г.С. Сухобской. Эта методологическая ориентация очень важна для педагога, так как она непосредственно связана с развитием взрослых людей и их профессиональной деятельностью.

В диссертационном исследовании А.И. Кукуев сформулировал следующие принципы (основные идеи, правила) андрагогического подхода [8, с.21]:

- 1) природосообразность — учет закономерностей природного развития личности взрослого, укрепление и поддержание его физического и психического здоровья;
- 2) культуросообразность — обеспечение обучения и учения, воспитания и самовоспитания, самоорганизации личности в контексте культуры, понимаемой как среда, растящая личность через общечеловеческие, общенациональные и региональные ценности;
- 3) индивидуально-личностная ориентация — опора на уникальность каждой личности, её потребность в культурной идентификации в процессе развития и саморазвития как высшем показателе эффективности образования, ориентация на создание условий для развития творческого потенциала личности;
- 4) ценностно-смысловая направленность образования - направленность на создание условий для обретения каждой личностью смысла своего образования, самообразования, смысла жизни, личностных смыслов.

Этот исследователь назвал методы андрагогического подхода [8, с.22]:

- основной метод – анализ опыта педагога, предметом которого выступают наличие и характер опыта, в том числе опыт учебной деятельности, составляет главное отличие обучающихся друг от друга; опыт лежит в основе потребности взрослых обучающихся к продолжению учения; взрослый обучающийся овладевает новым знанием через анализ собственного опыта; возможность поделиться своим опытом является существенным мотивирующим фактором учения и кратчайшим путем успешного и эффективного овладения взрослым обучающимся новым образовательным опытом;
- специфические методы обучения взрослых обучающихся (организационно-деятельностные методы, ориентированные на решение проблем; интерактивные методы; диалоговые методы).

### ***Основные направления личностного и профессионального развития классного руководителя.***

Выбор направлений очень важен, так как их совокупность составляет содержание процесса развития. Главной детерминантой избрания тех

или иных направлений является целью. В данном случае целью выступает становление гуманистической продуктивной личностно-профессиональной позиции педагога-воспитателя. Следовательно, основные направления личностного и профессионального развития должны способствовать становлению позиции классного наставника, состоящей из двух взаимосвязанных и взаимопроникаемых частей: 1) общеличностной составляющей и 2) профессиональной составляющей.

Общеличностная составляющая позиции включает в себя четыре основных компонента:

1. Ценностно-смысловая сфера личности педагога.
2. Общую культуру классного наставника.
3. Его интересы и увлечения.
4. Качества характера.

Профессиональную составляющую можно представить как двухкомпонентное образование, включающее в себя:

1. Методологические подходы к воспитанию детей.
2. Теоретические основы воспитательной деятельности классного руководителя и его практические действия по организации воспитательного процесса в классе.

Из предложенной нами логики отбора содержания личностного и профессионального развития кратко рассмотрим его направления.

*Первое направление – развитие ценностно-смысловой сферы личности педагога.* Оно названо первым по двум важным обстоятельствам:

- 1) главным предметом деятельности классного наставника является содействие развитию ценностного мира детей;
- 2) «именно ценностно-смысловая сфера детерминирует направленность и содержание профессионального самоопределения и профессиональной самореализации человека, выбор педагогом собственной личностной и профессиональной позиции» [8, с. 21].

В философии, социологии, психологии и педагогике существуют разные определения понятия «ценность». В своих разработках мы понимаем под ценностями объективно существующие объекты, явления, их свойства или идеальные конструкты, которые значимы для личной и профессиональной деятельности классного руководителя или группы педагогов.

В связи с наличием огромного количества таких объектов, явлений, конструктов, свойств существует и большое множество ценностей. Какие из них могут стать элементами ценностной сферы педагога? Разные, в зависимости от особенностей конкретной педагогической персоны. При рефлексии классный руководитель может сопоставить собственный ценностный мир и изложенный в Указе президента Российской Федерации В.В. Путина от 9 ноября 2022 г. перечень традиционных российских духовно-нрав-



ственных ценностей, в который вошли: жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России [10]. Также будет полезным соотнести классному наставнику собственные ценностные отношения с ценностями, которые выдающиеся российские специалисты воспитания В.А. Караковский и Н.Е. Щуркова предлагали развивать у школьников в процессе воспитательной деятельности. Владимир Абрамович полагал, что предметом и результатом воспитания должны стать общечеловеческие ценности: Человек, Семья, Труд, Знания, Культура, Отечество, Земля, Мир [12, с. 28], а Надежда Егоровна рекомендовала следующие: Человек, Жизнь, Счастье, Общество, Природа [14, с.23]. Разумеется, наполнение внутреннего мира детей такими ценностями будет более реальным, если они будут характерны для ценностной сферы педагога-воспитателя.

*Второе направление – развитие общей культуры классного руководителя.* Как верно заметил Н.В. Гоголь: «Чтобы воспитывать другого, мы должны воспитать прежде всего себя». А воспитать себя – это не что иное для педагога как достижение им в своем личностном развитии высокого уровня культуры. В противном случае он не сможет исполнить главное предназначение педагога-воспитателя - быть посредником между ребенком и человеческой культурой с целью содействия формированию у детей достойного образа жизни.

Неслучайно в учебном пособии для студентов педагогических учебных заведений «Введение в педагогическую деятельность» (под ред. А.С. Роботовой) авторы пишут: «Общая культура педагога служит точкой отсчета его квалификации и профессионального роста. Зададимся вопросом: «Можно ли доверить столь тонкое, ответственное, значимое дело, как обучение и воспитание, человеку с ограниченным кругозором, бедностью эмоционального опыта, догматическим мышлением, вредными привычками?» Отрицательный ответ очевиден» [5, с. 68]. Разумеется, что обогащение собственной культуры – это предмет заботы не только студентов, но и работающих педагогов. Новые достижения культуры в современном обществе должны находить отклик у будущих и действующих педагогических работников, направляющих свою деятельность на их освоение, усвоение и присвоение.

Ориентирами для развития общей культуры классного наставника могут стать предложенные И.А. Зимней характеристики взрослого культурного человека:

- уважение достоинства другого человека и сохранение собственного достоинства в разнообразных ситуациях социального взаимодействия (бытового, профессионального, общественного), т.е. культура личности, саморегуляции;
- адекватность человека (внешний вид, манера поведения, общение) ситуациям бытового, профессионального, общественного взаимодействия, т.е. культура быта, труда, отдыха, здорового образа жизни, общение;
- соблюдение этно-, социокультурных традиций, обычаев, норм, этикета в моно- и кросскультурном взаимодействии, т.е. культура нормативного поведения, этикета, отношения, социального взаимодействия;
- актуальная готовность использования общекультурного индивидуального фонда знаний (гуманитарных, естественно-научных, экономических, политических, правовых и т.д.), сформированного содержанием полного среднего и высшего образования в процессе решения задач социального взаимодействия, т.е. культура интеллектуальной и предметной деятельности, культура интеллекта;
- ненасыщаемость потребности удовлетворения и продолжения личностного социокультурного (нравственного, интеллектуального, эстетического и т.д.) развития и саморазвития, т.е. культура саморегуляции, личностного самоопределения;
- ориентировка в основных ценностно-смысловых доминантах современного мира, страны, общества; основных направлениях истории и сохранения культурной жизни мира, страны (живопись, музыка, литература, архитектура и т.д.), т.е. общецивилизационная культура;
- социальная ответственность за себя, свое поведение, ответственность за благополучие других, т.е. культура социального бытия [6].

*Третье направление развития – реализация интересов и увлечений классного руководителя.* Наличие социально ценных интересов и увлечений обогащает жизнь человека, делает его разносторонним и гармоничным.

Многие педагоги настолько увлечены своей профессией, что их интересы и увлечения связаны с профессиональной деятельностью и реализуются на рабочем месте, т.е. в образовательном учреждении. Такая связь позволяет повышать эффективность процесса обучения и воспитания учащихся и даже сделать выполняемую работу более интересной и увлекательной.

Однако, не все учителя так поступают. Например, опытный и творчески работающий учитель физики из Волгограда И.А. Носкова в образовательной социальной сети «Nportal.ru» пишет: «Вообще я люблю своё дело, но считаю, что нельзя быть его рабом. Я обожаю рукодельничать.



Ежемесячно посещаем с мужем театр - это стало правилом. Надо хотеть жить вне своей работы!!! И это здорово!». Схожую позицию занимает немалое количество педагогов, у которых пространство реализации интересов и увлечений находится вне учреждения образования, где они работают. На наш взгляд, важно не место, а желание педагога посредством реализации социально ценных интересов и увлечений развивать свою личность, открывая тем самым новые возможности для продуктивного воспитательного взаимодействия со своими воспитанниками.

Проведенное нами в 2021 году анкетирование 1814 классных руководителей из образовательных организаций 12 регионов Российской Федерации и Республики Беларусь свидетельствует о том, что педагоги считают свои интересы и увлечения значимым фактором воспитания детей. На вопрос «Какие увлечения, интересы, достоинства характера, жизненный опыт и другие личностные особенности Вы стараетесь использовать в воспитательном взаимодействии со школьниками?» классные наставники ответили следующим образом: личностные качества – 564; интересы и увлечения – 557; жизненный опыт – 175; творчество – 54; личный пример – 45; любовь и уважение к людям – 24; широкий кругозор – 18. Вторую строчку рейтинга среди личностных качеств педагога заняли интересы и увлечения. [11, с.17-18].

Интересы и увлечения классного наставника вызывают у многих его воспитанников эмоционально положительное отношение. Это становится особенно очевидным, когда в классном сообществе создается воспитательная система класса. В нем большинство членов классного коллектива увлекается какой-либо значимой для себя и классного руководителя деятельностью, например, туристско-краеведческой, спортивной, экологической, добротворческой, которая становится для классной воспитательной системы системообразующим фактором, а для конкретных учеников – любимым занятием в подростковом, юношеском и более старшем возрасте.

*Четвертое направление развития – работа над своим характером.* Характер играет важную роль в жизни человека. Еще до начала нашей эры древнегреческий философ Гераклит Эфесский утверждал, что характер определяет судьбу.

Разумеется, деятельность по развитию характера является очень значимой и для классного руководителя: во-первых, как для любого человека, а, во-вторых, как для представителя профессии, оказывающего влияние на юных членов человеческого общества. Акцент сделаем на втором аспекте.

У школьников, находящихся в постоянном взаимодействии с педагогом-воспитателем, формируются представления о личности своего наставника, в том числе и о его характере. Чаще всего они безошибочно определяют качества педагога: добрый или злой, справедливый или несправедливый, активный или пассивный, заботливый или равнодушный,

заинтересованный или безразличный, открытый или закрытый и т.п. Классный руководитель, как и фактически все люди, имеет не только положительные, но и отрицательные черты характера. Ему независимо от возраста надо продолжать работу над своим характером, чтобы быть примером для подражания своим воспитанникам, побудителем у них желания развивать такие же качества, как у учителя. Это очень важно, ибо заслуженный учитель Российской Федерации Н.П. Батюк верно заметила: «Характер класса – это характер классного руководителя». И еще один полезный совет эффективно и творчески работающих классных руководителей: не следует в воспитательном или учебном взаимодействии с детьми демонстрировать отрицательные стороны (черты) своего характера, так как это непедагогично.

*Пятое направление – освоение классным руководителем методологических основ организации процесса воспитания детей.* Это и следующее направление личностно-профессионального развития связаны с формированием непосредственно профессиональной составляющей позиции педагога-воспитателя.

Особое внимание классному руководителю необходимо уделить ознакомлению, пониманию и апробированию в своей практической деятельности современных методологических подходов к воспитанию детей. Под подходом в педагогической науке и практике принято понимать ориентацию учителя или руководителя образовательного учреждения при осуществлении своих действий, предполагающую использование определенной совокупности взаимосвязанных понятий, принципов и способов организации педагогической деятельности. К примеру, применение педагогом-воспитателем в своей работе персонифицированного подхода как ориентации на развитие конкретного, целостного и саморазвивающегося ребенка включает в себя названные нами три составляющие:

- 1) основные понятия (персона, целостность, система, субъектность ребенка, саморазвитие, событийная детско-взрослая общность, персонально ориентированная воспитательная деятельность);
- 2) принципы как основополагающие идеи и правила его применения (целостность, конкретность, субъектность, событийность, рефлексивность);
- 3) приемы и методы построения деятельности при использовании этой методологической ориентации (способы организации деятельности ребенка по саморазвитию и работы педагога по поддержке этой активности; «мягкие» технологии, используемые учителем при построении воспитательного взаимодействия с детьми; приемы и методы коучинга; неустойчивые формы человеческого бытия как формы воспитания).



Взаимосвязанная совокупность понятий, принципов и способов организации педагогической деятельности, образующих ту или иную методологическую ориентацию, позволяет классному наставнику эффективно действовать по достижению поставленных целей. В настоящее время педагогам-воспитателям целесообразно освоить и использовать в практике своей работы системный, событийный, гуманистический, персонифицированный, синергетический, аксиологический, деятельностный подходы.

Избираемые классным руководителем методологические ориентации не должны быть взаимоисключающими, а дополнять друг друга. Вместе они составляют стратегию воспитательной деятельности и обуславливают выбор тактики действий в конкретной ситуации и в определенной промежуток времени. Следует подчеркнуть, что из всего диапазона подходов, применяемых в деятельности, одна ориентация является приоритетной (доминирующей). Благодаря ей формируется качественное своеобразие почерка (стиля) классного наставника в организации воспитательной работы, проектируется и создается уникальная система воспитания учащихся в классе.

*Шестое направление – совершенствование теоретических представлений и практических действий классного руководителя по организации воспитательного процесса в классе.* Это направление личностного и профессионального развития педагога-воспитателя является ключевым и результирующим по отношению ко всей работе, обеспечивающей готовность классного наставника к осуществлению прогрессивного преобразования воспитательного процесса и повышению его качества.

Ему предстоит обогатить свой теоретический и методический арсенал, чтобы внести положительные изменения в целевой, содержательный, организационно-деятельностный и оценочно-результативный компоненты процесса воспитания в классном сообществе. Для этого целесообразно глубоко и детально изучить положения федеральных государственных образовательных стандартов об организации воспитательного процесса, нормативные и методические материалы о составлении рабочих программ воспитания учащихся в образовательных учреждениях, классические теоретические разработки и современные концепции воспитания. К таким разработкам можно отнести теории коллектива (А.С. Макаренко), воспитания в коллективной творческой деятельности (И.П. Иванов), системного построения процесса воспитания (Л.И. Новикова, В.А. Караковский, Н.Л. Селиванова), концепции формирования образа жизни, достойной Человека (Н.Е. Щуркова), воспитания ребенка как человека культуры (Е.В. Бондаревская), педагогической поддержки (О.С. Газман), воспитывающего понимания (Л.М. Лузина), событийности в воспитании (Д.В. Григорьев, И.Д. Демакова, И.Ю. Шустова).

**Формы и способы организации личностного и профессионального развития классного руководителя.** Они являются главными средствами достижения цели и реализации содержания личностного и профессионального развития педагога-воспитателя. Как правило, в научно-методической литературе выделяют две формы личностно-профессионального развития педагогических работников: групповую и индивидуальную.

Субъектами организации групповых форм деятельности по развитию классных руководителей чаще всего выступают руководители образовательных учреждений и созданные в них методические объединения, организации повышения квалификации и дополнительного профессионального образования, высшие и средние специальные учебные заведения, учреждения культуры и спорта, муниципальные, региональные и федеральные органы управления образованием. Для содействия личностному совершенствованию и профессиональному росту педагогов-воспитателей используются следующие формы:

- курсы повышения квалификации, программы подготовки и переподготовки педагогических кадров;
- конкурсы профессионального мастерства;
- заседания постоянно действующих методических объединений классных руководителей;
- занятия школ молодых специалистов, профессионального мастерства;
- психолого-педагогические семинары, стажировки, деловые игры, круглые столы, мастер-классы, творческие отчеты, педагогические гостиные;
- выставки творческих достижений педагогов;
- деятельность временных научно-исследовательских коллективов, лабораторий инновационных идей и технологий;
- осуществление инновационных проектов (программ);
- обобщение и распространение опыта эффективной педагогической деятельности и др.

Важную роль в развитии интересов и увлечений педагогов-воспитателей играют групповые занятия в кружках, секциях и клубах учреждений дополнительного образования, культуры и спорта.

Существенное значение для личностного и профессионального развития педагогических работников, в том числе и классных руководителей, имеют индивидуальные формы развивающей деятельности. Их основу составляет процесс саморазвития. Применяются такие формы: чтение художественной, публицистической, научно-популярной и научно-методической литературы; поиск и изучение полезной информации в Интернете, обобщение и осмысление собственного опыта; персональные занятия с наставником; индивидуальные коуч-сессии; самостоятельные занятия физической

культурой и спортом, техническим и художественным творчеством, рукоделием, пением и т.п.

Преобладающими способами личностного и профессионального развития являются приемы и методы самоменеджмента, так как главным субъектом самосовершенствования выступает сам педагог, и он управляет процессом саморазвития. Под самоменеджментом понимается «целенаправленное сознательное управление собой и своими действиями, эффективное использование собственного времени и собственных способностей, преодолевая внешние обстоятельства в личной жизни и в профессиональной деятельности» [7, с. 9].

К основным приемам и методам самоменеджмента личностного совершенствования и профессионального роста педагога следует отнести:

- 1) приемы и методы самоанализа (рефлексии);
- 2) приемы и методы текущего и перспективного планирования, программирования, проектирования и моделирования процесса саморазвития;
- 3) приемы и методы организации работы над самим собой;
- 4) приемы и методы самоконтроля и самооценки.

Завершая изложение представлений о цели, методологических подходах, основных направлениях, формах и способах личностного и профессионального развития классного руководителя, необходимо подчеркнуть, что их главное предназначение заключается в совершенствовании позиции педагога-воспитателя, способствующей организации в классном коллективе подлинного воспитания детей, базирующегося на современных идеях-принципах: событийности, персонифицированности, развивающей направленности, системности, гуманистичности, рефлексивности.

## Литература

1. Акмеологический словарь. Второе издание /под общ. ред. А.А. Деркача. - М.: Изд-во РАГС, 2005. - 161 с.
2. Акмеология: Учебник /под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 299 с.
3. Бедерханова В.П. Личностно-профессиональная позиция педагога: дис. ... докт. пед. наук. – Краснодар, 2002. – 412 с.
4. Богомолова Е.В., Синявина О.В. Андрагогический подход и проблемы его применения в профессиональном образовании //Вопросы современной науки и практики. – Университет им. В.И. Вернадского. – 2021. - № 2 (80). – С. 98-106.
5. Введение в педагогическую деятельность: Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений /А.С. Роботова, Т. В. Леонтьева, И. Г. Шапошникова и др.; под ред. А. С. Роботовой. - М.: Издательский центр «Академия», 2002. - 208 с.
6. Зимняя И.А. Общая культура человека //Учительская газета. - 2004. - 25 мая (№ 21).
7. Иванова О.Э., Рябчук П.Г. Самоменеджмент: учебное пособие. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2022. – 121 с.
8. Кукуев А.И. Андрагогический подход в педагогике: автореф. Дис. ...докт. пед. наук. – Ростов-на-Дону, 2010. – 58 с.
9. Новикова Л.И. Послесловие. Диалог истории и современности //Гаврилин А.В Развитие отечественных гуманистических воспитательных систем. – Владимир: Изд-во «Владимирская школа», 1998. – С. 193-194.

10. Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей: указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г., № 809.
11. Степанов Е.Н., Баранова Е.И., Володина Е.В. Автопортрет современного классного руководителя //Классный руководитель. – 2022. - № 4. – С. 4-20.
12. Школа воспитания: 825-й маршрут /под ред. В.А. Караковского, Д.В. Григорьева, Е.И. Соколовой. – М.: Педагогическое общество России, 2004. – 416 с.
13. Штерн В. Персоналистическая психология //История зарубежной психологии (30-е - 60-е годы XX века) /под ред. П.Я. Гальперина, А.Н. Ждан. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. - С. 186-198.
14. Щуркова Н.Е. Педагогика. Воспитательная деятельность педагога: учебное пособие для вузов. – 2-е изд. – М.: Изд-во: Юрайт, 2023. – 319 с.

*Петраш Е.А., кандидат педагогических наук, доцент кафедры среднего общего образования и социального проектирования ПсковГУ*

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СООБЩЕСТВО КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОЗИЦИИ ПЕДАГОГА-ВОСПИТАТЕЛЯ**

Как известно, в ходе профессиональной деятельности педагог постепенно развивает личностно-профессиональную позицию, накапливая собственный опыт посредством творческого «присвоения» отечественных и зарубежных практик, представленных в психолого-педагогической литературе и непосредственной профессиональной коммуникации со своими коллегами.

В то же время, современный учитель, воспитатель объективно нуждается в организации и поддержании условий, содействующих развитию его личностно-профессиональной позиции. Такие условия могут быть созданы в профессиональной развивающей среде, где систематически могут создаваться профессиональные сообщества.

Влияние подобных сообществ на личностное и профессиональное развитие педагога и его позицию рассматривалось в трудах отечественных (В.И. Слободчиков, Т.Ф. Сергеева, З.С. Ногомерзаева, Н.Б. Крылова,



И.Ю. Шустова и др.) и зарубежных (R. Parris, E. Wenger и др.) философов, педагогов, психологов. В свете нашего исследования считаем необходимым поразмышлять над сущностными характеристиками таких профессиональных сообществ, так как далеко не каждое формально организованное профессиональное объединение способно стать таким катализатором развития педагога.

Для начала необходимо определить, что такое сообщество вообще и профессиональное сообщество, в частности. R. Parris описывает сообщество как «группу людей, разделяющих общие цели, интересы и опасения, которые виртуально или реально взаимодействуют, сотрудничают, помогают друг другу, поддерживая непрерывный контакт» [9]. Отличительной особенностью профессионального сообщества считается «обмен опытом и практиками, выработка знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач» [6].

Главной целью существования таких сообществ должно стать профессиональное общение коллег и единомышленников, в ходе которого за счет постоянного обмена знаниями между участниками обеспечивается их личностное и профессиональное совершенствование, в том числе и развитие их личностно-профессиональной позиции.

Так О. Иванов и О. Карлюкова [3] выделяют следующие наиболее важные, на их взгляд, характеристики профессиональных сообществ:

возникают и функционируют как неформальная группа;

- ведущими характеристиками участника сообщества являются: добровольность участия и личная заинтересованность;
- объединяющим началом сообщества выступает «совместная инициатива», понимаемая и разделяемая его членами;
- ведущим механизмом, обеспечивающим деятельность сообщества, выступает саморегуляция;
- регулярные встречи являются способом функционирования сообщества;
- результатом деятельности выступают разнообразные педагогические продукты (методические разработки, конспекты, дидактические материалы и т. п.), а также общность представлений участников сообщества о целях, ценностях, качестве педагогической деятельности.

Необходимо отметить, что развитие личностно-профессиональной позиции педагога будет происходить более интенсивно, если профессиональная общность является открытым пространством сотрудничества, творчества. Л.И. Новикова утверждала, что «личность развивается лишь при активном взаимодействии с окружающим миром, нельзя рассматривать развитие педагога вне контекста его ближайшего окружения и особенностей разновозрастных личностных и профессиональных взаимосвязей» [4].

Также важно в контексте данных сообществ выстроить образовательное партнерство всех заинтересованных сторон: педагогов-практиков, педагогов-теоретиков, представителей системы дополнительного образования, родителей и пр. Образовательное партнёрство предполагает не только конструктивное взаимодействие, но и обмен мировоззренческими взглядами, ценностными ориентирами, которые дополняют лично-профессиональную позицию каждого, способствуя реализации потребности в самоутверждении, самореализации и самоотдаче. Все это приводит к познанию педагогами собственных возможностей и возможностей коллег, выработке позиции педагога как воспитателя через развитие профессиональной идентичности.

А.В. Щербаков в своем исследовании зафиксировал потенциал данных объединений в развитии профессионализма педагогов и результаты, которые они могут получить от такого партнерства:

- исчезает изоляция учителей, повышается их приверженность миссии и целям школы, создается общая ответственность за развитие учащихся;
- повышается удовлетворенность и моральный дух;
- объединяются люди заинтересованные и желающие вместе общаться и действовать;
- помогает вовлечь педагогов в построение общего видения педагогического процесса;
- развивается доверие и положительное отношение к деятельности организации и педагогической профессии в целом [8].

Интересную интерпретацию роли профессиональной общности в жизни педагога дополнительного образования представляет Т.В. Дьячков. Исследователь утверждает, что профессиональные объединения дают возможность педагогу идти по пути: «хочу» — ценностный мир; «могу» — готовность решать профессиональные проблемы и «делаю» — непосредственная результативная и эффективная деятельность, совершенствуясь как педагог-воспитатель» [2, с. 120].

На следующем этапе обратимся к особенностям организации деятельности профессиональной общности, которая могла бы обеспечивать эффективное становление и развитие педагога воспитателя с собственной лично-профессиональной позицией. К ним можно отнести:

деятельность педагогического объединения должна быть ориентирована на профессиональное развитие педагога как воспитателя, которое направлено на изменение мотивационной и операциональной сфер профессиональной деятельности педагога, обеспечивающих реализацию в учебной и воспитательной деятельности гуманистической лично-развивающей парадигмы образования;

процесс руководства деятельностью педагогического объединения должен быть направлен на реализацию «стратегии поддерживающего менеджмента» (Н.Л. Селиванова, П.В. Степанов);

результатом профессионального и личностного развития педагога являются профессиональные компетенции и личностно-профессиональная позиция педагога как воспитателя;

характер взаимоотношений в педагогическом объединении формируется как особый тип педагогической общности профессионалов — «со-бытийная общность» (В. И. Слободчиков), в которой они объединены едиными представлениями о ценностях, принципах и целях воспитания, выступая фактором их профессионального развития.

Важно и то, что в таких профессиональных сообществах педагоги имеют возможность не только идентифицировать себя с другими педагогами-профессионалами, но и самореализоваться, представляя собственные «ценности в деятельности» [1]. Поэтому для каждого педагога сообщество должно стать некой событийной общностью, где объединение происходит «на основе общих ценностей и смыслов». По мнению В.И. Слободчикова только такие общности являются источником развития «внутреннего мира» педагога [7].

Поэтому можно считать профессиональную общность одним из ведущих факторов развития педагога в целом и важнейшей его составляющей — личностно-профессиональной позиции.

## Литература

1. Алексеев Н.Г. Проектирование условий развития рефлексивного мышления: автореф. дис. ... д-ра психол. Наук: 19.00.01. М., ИПИ РАО, 2002. - 24 с.
2. Дьячкова Т.В. Профессиональная общность — ключевой фактор развития позиции педагога дополнительного образования как воспитателя // Отечественная и зарубежная педагогика. - 2019. - Т. 2, № 1 (58). - С.111–120.
3. Иванов О., Карлюкова О. Профессиональные сообщества в России: количественный анализ [Электронный ресурс] //HP-Portal. URL: <https://hrportal.ru/article/professionalnye-soobshchestva-v-rossii-kolichestvennyy-analiz?ysclid=ltdzlbysp3100970914> (дата обращения: 05.03.2024).
4. Новикова Л.И. Педагогика воспитания: Избранные педагогические труды /под ред. Н.Л. Селивановой, А.В. Мудрика. Сост. Е.И. Соколова. - М.: ПЕР СЭ, 2010. - 323 с.
5. Перспективы и механизмы развития воспитательного потенциала российского учительства /под ред. Н.Л. Селивановой и П.В. Степанова. - М.: ООО «ИПФ Виарт», 2011. - 176 с.
6. Сергеева Т.Ф., Рытов А.И. Профессиональные педагогические сообщества как инновационный ресурс системы образования //Мир науки, культуры, образования. - 2012. - №5. - С. 128–130.
7. Слободчиков В. И. Очерки психологии образования. 2-е издание, переработанное и дополненное. - Биробиджан: Изд-во БГПИ, 2005. -URL: <http://psychlib.ru/inc/absid.php?absid=90719>.
8. Щербakov А.В. Развитие профессионального мастерства педагога как воспитателя: потенциал сетевых профессиональных сообществ // Отечественная и зарубежная педагогика. - 2019. - Т. 2, № 1 (58). - С. 42–54.
9. Parrish R. (2002) The Changing Nature of Community Strategies // Journal of Theory Culture & Politics Culture & Politics. Vol. 15. No 2. P. 259–284.

Сидорова Т.В., кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей педагогики Бурятского государственного университета им. Д. Банзарова

## ВЛИЯНИЕ ПОЛИСУБЪЕКТНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ НА ЕГО ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОЗИЦИЮ

Становление личностно-профессиональной позиции педагога предполагает перманентное изменение личности самого учителя под воздействием различных социокультурных факторов: образовательной среды вуза, где он учился; города или села, где родился; региона, в котором проходит его трудовая деятельность, политической и экономической обстановки в стране и др. На развитие позиции влияют и особенности включения в профессионально-педагогическую деятельность, и собственная активность педагогического работника. В современных условиях важно обратить внимание на развитие многомерной субъектности учителя, проявленной в личностном, профессиональном, социокультурном аспектах, понимаемой нами как полисубъектность.

Заметим, что личностная позиция классного руководителя, как, впрочем, любого учителя, не может не быть *полисубъектной*, так как он параллельно выстраивает отношения в разных плоскостях. Современный учитель является субъектом воспитательного влияния на детей, субъектом развития педагогического коллектива, субъектом взаимодействия с семьей, другими социальными партнерами, субъектом собственного развития [3]. Сегодня актуально добавить в этот перечень такую роль как субъект цифровых (виртуальных) взаимоотношений, потому что выстроить отношения с другими субъектами образовательного процесса нужно не только в реальной среде, но и виртуальной. Все перечисленные А.И. Григорьевой субъектности педагога несколько в ином виде транслируются в виртуальной среде: общение с детьми в социальных сетях и с их родителями в чатах происходит по иным законам, личностная позиция педагога может трансформироваться на страницах социальных сетей, а профессиональная позиция – нивелироваться комментариями на форумах и в блогах.

Такая многомерность личности педагога порой противоречит его целостности. В психолого-педагогической науке существует постоянный интерес к проблеме «целостного человека» [1], анализируется структура его личности, активно разрабатываются идеи педагогической антропологии [8],



человек рассматривается как многоуровневая система, в которой свое вершинное место занимает сознание [7]. Однако синтетического человекознания как особой дисциплины мы не имеем до сих пор. Ученые регулярно задаются вопросом: а возможно ли оно в принципе? Но сам факт целостности человека как полисистемы, способной порождать психическое, нельзя отрицать. В данной статье мы предпринимая попытку синтетического познания нескольких субъектных позиций, в которых оказывается классный руководитель в процессе полисубъектного взаимодействия в образовательном пространстве.

Профессия учителя предполагает вынужденную необходимость взаимодействовать с разными сообществами: классными коллективами, педагогическим сообществом школы и города, родительским коллективом, социальными партнерами и т.д. Взаимодействуя одновременно с обществом и с образом «Я» в процессе жизненного самоопределения, педагог оказывается включенным в процесс полисубъектного взаимодействия, в котором он выступает в нескольких субъектных позициях:

- культурное «Я», представляющее человека как типичного представителя человеческого рода, как носителя и транслятора культурного наследия человечества в целом и конкретной нации в частности;
- множественное социальное «Я», отражающее одновременную отнесенность к нескольким социальным группам (я – русский, я – женщина, я – педагог, я – мать, я – блогер, я – водитель и т.д.);
- межличностное «Я», определяющее особенности взаимоотношений с другими людьми: «строгий учитель», «нытик», «правильный во всем», «отличница», «рубаха-парень», «вечно орет», «жилетка» и т.д.;
- внутриличностные «Я» – это многоголосый ансамбль из наших желаний, потребностей, устремлений, сомнений, надежд и опасений, живущих внутри каждого из нас [4].

Внутриличностное «Я» представляет наибольший интерес для исследования, но в то же время наиболее сложен в анализе и изучении, это сфера психологии и психотерапии. Современная психология утверждает, что внутриличностное «Я» состоит из различных субличностей. Как среди этого множества уловить, понять, осознать свое истинное «Я»?

Американский психотерапевт Ричард Шварц разработал метод терапии субличностей. По его мнению, наша психика состоит из разных частей — субличностей, каждая из которых имеет свои потребности, цели, уровни зрелости и даже воспоминания. Их взаимодействие похоже на отношения в семье: субличности ведут между собой диалоги, конфликтуют, объединяются друг против друга. Объединять субличностей и вносить гармонию в их систему должно целостное «Я» – наиболее зрелая часть личности – компетентная, надежная, расслабленная, способная слушать другие части личности и адекватно реагировать на обратную связь от них [9]. Так и учитель является собой наиболее зрелый субъект отношений в класс-

ном коллективе, где всегда слышно многоголосие учеников, педагогов, родителей. Именно классный руководитель делает коллективный вывод и принимает коллективное решение, опираясь, прежде всего, на свою внутреннюю компетентную позицию и учитывая все внешние факторы.

В науке исследуются внутренние и внешние детерминанты как источники возникновения и развития полисубъектности личности. В самой сути явления полисубъектности заложена внутренняя детерминация: личностный, социокультурный, профессионально-педагогический аспект понимания полисубъектности. Как педагог относится к самому себе, к Другому, в целом к своей профессиональной деятельности, свидетельствует об источниках развития полисубъектности личности.

Объективная внешняя детерминация не зависит от воли конкретных людей и может проявляться на глобальном, государственном, межгосударственном (давление, влияние других государств), региональном уровнях, т.е. на мега-, макро-, мезосоциальных уровнях. По видам объективные детерминанты могут быть экономическими, политическими, технологическими, географическими и т.п. [5]. Субъективная детерминация развития полисубъектности педагога, относящаяся к микросоциальному уровню, определяется позицией и волей конкретных людей, «значимых Других»: преподавателей, наставников, тьюторов, коллег, родных, друзей и пр., а также влиянием групповых субъектов (полисубъектов), частью которых является педагог, и различных микросред образовательной среды образовательной организации.

Исследуя феномен полисубъектности, мы работали с классными руководителями различных школ и попросили учителей-практиков (всего приняло участие около 80 учителей) написать небольшое эссе-размышление на тему «Учитель – это множество Я». Вот некоторые отрывки из сочинений:

- *«Настоящий учитель должен быть не только наставником, но и другом, а иногда и второй мамой» (Юлия Б.).*
- *«Я педагог, родитель, дочь, сестра, тетя, я гражданин России и получатель социальных услуг, я друг, я даю знания, я показываю образ жизни, я духовный наставник...» (Анна П.)*
- *«Учитель – разносторонний человек. Он может всё!» (Александр А.)*
- *«На работе: Я – учитель! Я – друг! Я – наставник! Я – коллега! Я – мама! Я – тренер! В семье: Я – жена, Я – мама, Я – сослуживец. Как много я можно сказать, но, чтобы твое Я было успешным, всегда нужно развиваться и не иметь границ своего Я» (Юлия Д.).*

В своих размышления многие учителя отмечали, что им приходится принимать на себя разные роли в течение одного рабочего дня, а это неизбежно ведет к переключению с одного «Я» на другое. Режим многозадачности «включают» классные руководители при подготовке к мероприятиям, в отчетные периоды и в конце четверти, года. Много новых мероприятий появляется



в современных школах (связано с Движением Первых, Орлятами России, Безопасным девством и другими движениями), классные руководители порой оказываются в стрессовых ситуациях, связанных с необходимостью решения разных задач в разных сферах. В целом, классные руководители отмечают, что многозадачность – характерная черта современной жизни в целом и образовательного процесса в том числе. Кто-то научился справляться и работать в таких условиях, кому-то приходится непросто.

Усложнение педагогических функций, ролей, видов деятельности педагога, необходимость включенности его во многие сферы жизни общества выводит нас на проблему полисубъектности личности будущего педагога в профессионально-педагогическом аспекте ее понимания. В рамках указанного аспекта, полисубъектность личности будущего педагога – это готовность к полиролевой, полифункциональной профессионально-педагогической деятельности, к использованию будущим педагогом широкого и гибкого репертуара эффективных педагогических ролей, к развитию профессиональной карьеры по различным выбранным направлениям. Она интегрирует в себе все уровни существования и становления будущего педагога, его субъектные качества, профессиональные смыслы и ценности; позволяет учителю быть автором своей профессиональной траектории, осуществлять «самостроительство» на основе свободного выбора.

Полисубъектность определяется как наивысший результат и уровень развития субъектности личности педагога, являющийся предпосылкой эффективности его профессиональной деятельности в современном полисубъектном пространстве образования [6]. Такая полисубъектность предполагает готовность учителей осуществлять профессиональную деятельность в условиях многозадачности и полифункциональности, основанной на профессиональной гибкости, многоканальных социальных коммуникациях и смене профессиональных ролей (учитель, менеджер, психолог, модератор, тьютор, консультант, няня и др.).

Приходится признавать, что между различными субъектами образовательного процесса (учениками, родителями, педагогами, представителями проверяющих органов) существуют расхождения в ценностях, целях, концепциях, методах и способах воспитания, поэтому современному педагогу важно уметь расширять профессиональную позицию до полисубъектной. А для этого учитель должен сам четко понимать свою собственную жизненную позицию, осознавать свое педагогическое кредо, видеть профессионально-педагогическую траекторию в контексте системы социальных отношений. Ибо именно личностная целостность педагога позволяет ему сохраниться и проявиться в этом многообразии взаимодействий как субъекту.

## Литература

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. - Л.: ЛГУ, 1968. - 336 с.
2. Бедерханова В.П. Становление личностно ориентированной позиции педагога: дис. докт. пед. наук. – Краснодар. 2002. – 413 с.

3. Григорьева А. И. Педагог как профессиональный воспитатель: теория и технология поддержки профессионального развития педагогов школы. – Тула : ИПКиППРОТО, 1999. – 144 с.
4. Иванова С.П. Взаимодействие человека в социально-образовательной среде как многоуровневый полисубъектный феномен //Человек как субъект социально-педагогического взаимодействия. – Псков, 2016. – С. 56-62
5. Кролевецкая Е.Н. Развитие полисубъектности будущего педагога: проблема внешней детерминации //Профессионально-педагогическая культура учителя и преподавателя: тенденции, инновации, технологии воспитательной деятельности: Сб. материалов IX Международной научно-практической конференции, посвященной Году педагога и наставника в России, Белгород, 07–08 апреля 2023 года /Отв. ред. И.Ф. Исаев, Н.Л. Шеховская. – Белгород: Белгородский государственный национальный исследовательский университет, 2023. – С. 76-82.
6. Кролевецкая Е. Н. Развитие полисубъектности личности будущего педагога как доминанта профессионального воспитания в вузе // Ценностно-смысловые основания воспитания свободного человека : Сборник статей международной научно-практической конференции, посвященной 75-летию М.И. Рожкова, Ярославль, 09-10 сентября 2021 года. – Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2021. – С. 92-96.
7. Логинова Н.А. Целостный человек как проблема в российской психологии //Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология, 2016. Вып. 2(26). - С. 61–70.
8. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основы психологической антропологии. Психология человека. Введение в психологию субъективности. - М.: ШколаПресс, 1995. - 384 с.
9. Шварц Р. Внутренние субличности. Проработать травмы и обрести целостность с помощью IFS-терапии. - М: Манн, Иванов и Фербер, 2023. - 180 с.

---

***Баранова Е.И.**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики воспитания Псковского областного ИПКРО, г. Псков*

***Володина Е.В.**, методист кафедры теории и методики воспитания Псковского областного ИПКРО, г. Псков*

## **ПЕРСОНАЛЬНЫЙ СТИЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ВОСПИТАНИЯ УЧАЩИХСЯ**

В педагогике под эффективным воспитанием принято понимать воспитание результативное, когда достигаются поставленные цели, видны положительные изменения в развитии учеников и организации воспитательного взаимодействия с ними.



Выстроить эффективное (продуктивное) воспитательное взаимодействие с воспитанниками может только педагог, обладающий собственной активной личностно-профессиональной позицией. Наше исследование, посвященное развитию продуктивной личностно-профессиональной позиции, подтвердило мнение многих ученых (Борытко Н.М., Григорьев Д.В., Григорьева А.И., Родионова Н.Ф., Степанов Е.Н., Щуркова Н.Е. и др.) о том, что позиция является отражением педагога и как личности, и как профессионала. Становление продуктивной позиции требует от воспитателя субъектного (авторского) отношения к собственному развитию и наличие личностной и профессиональной готовности.

Известный педагог-ученый Н.Е. Щуркова показателями личностной готовности педагога к профессиональной работе считала желание работать с детьми; заботу о развитии ребенка; осознание высокой значимости педагогического труда; ценностное отношение к коллегам, обществу в целом, жизни во всех ее проявлениях; постоянное совершенствование своего профессионального мастерства; реализацию гуманистической позиции в практике воспитания [6, с.187-191].

На основе характеристик подлинного воспитания, представленных профессором Е.Н. Степановым [2, с.3], можно выделить главные условия профессиональной готовности классного руководителя:

- к построению гуманистических отношений классного руководителя с воспитанниками;
- к созданию в классе воспитательной системы;
- к организации в сообществе класса событийных дел;
- к развитию у воспитанников способности к индивидуальной и коллективной рефлексии;
- к поддержке процессов саморазвития учащихся.

Поскольку продуктивная личностно-профессиональная позиция, по нашему твердому убеждению, проявляется в персональном стиле – ее конкретном, целостном, системном, саморазвивающемся образе, то можно и нужно рассматривать позицию и стиль как важные условия эффективного воспитания учащихся. В этой статье мы подробнее рассмотрим одно из условий, а именно персональный стиль.

Персональный стиль не возникает сам по себе, стихийно. Он появляется в результате целенаправленной работы человека над собой. Это подтверждают устойчивые речевые выражения (конструкции): поиск стиля, обретение своего стиля, становление авторского стиля, создание индивидуального стиля, выработка стиля. Частое употребление этих словосочетаний говорит о том, что они находятся в активном словаре, а значит актуальны и значимы для современного общества. Множество употребляемых со словом стиль эпитетов характеризуют, конкретизируют, раскрывают, дают качественную характеристику, указывают на принадлежность к чему или кому-либо (лицу, эпохе, времени) и помогают создать точный и яркий

образ этого явления - неформальный, авторский, самобытный, узнаваемый, модный, изящный, сладостный, деловой, персональный, лаконичный, традиционный, русский, аскетический, неповторимый, абстрактный, строгий, демократический и др.

Стиль вырабатывается на протяжении многих лет. Мы считаем, что можно выделить три этапа становления стиля классного руководителя:

- накопление и воспроизведение опыта воспитательной деятельности;
- адаптирование полученных знаний, умений и навыков в свою профессиональную практику;
- создание своего авторского стиля воспитательного взаимодействия.

Кратко раскроем содержание каждого этапа.

Начинающий классный руководитель уже имеет начальные представления об организации воспитательного процесса в классе. У него есть педагогическое образование и опыт студенческой профессиональной практики, образцы поведения школьных педагогов-воспитателей, литературных- и киногероев. Придя в школу, он наблюдает за работой своих коллег, получает советы от них и своего наставника. На этом этапе он работает в соответствии со своими функциональными обязанностями и другими требованиями, пользуется образцами нормативных документов и разработками из методических пособий. Официально считается, что учитель накапливает первоначальный опыт воспитательной деятельности в течение трех-пяти лет, что подтверждается и реальной практикой. Яркий художественный пример начинающего классного руководителя Натальи Сергеевны Гореловой мы видим в фильме «Доживем до понедельника». Она находит для себя идеальный образец педагога в своем учителе Илье Семеновиче Мельникове.

Накопив определенный педагогический багаж, классный руководитель начинает смелее адаптировать его к себе и своим воспитанникам: психологическому типу (характеру), профессиональным и личностным интересам, жизненным ценностям. Все эти характеристики будут влиять на отбор широко известных форм и способов воспитательного взаимодействия. Так, педагог, увлеченный литературой, скорее предложит детям в качестве системообразующего вида жизнедеятельности литературное творчество, а системообразующей формы – поэтический клуб. Уже здесь можно заметить зарождающийся авторский стиль.

Целенаправленная и планомерная работа над развитием своих профессиональных и личностных качеств, поиск своего пути в педагогике, определение своего взгляда на воспитание, неизменно, по нашему мнению, приводят к появлению персонального стиля. Постепенно, путем многочисленных проб и ошибок, он очерчивается, оттачивается и обогащается. Показателем сложившегося стиля классного руководителя будет ин-



дивидуальный внешний образ, речь, характер отношений и взаимодействия, манера поведения, приемы и методы деятельности. В педагогическом арсенале такого воспитателя - авторские формы, методы, приемы, методики, программы воспитания, разработки воспитательных систем, методические и научные статьи.

Богата и многообразна палитра персональных стилей педагога. Она представлена стилями как простых учителей из сельской глубинки (учитель начальных классов Полина Георгиевна Лозина, получившая одной из первых в стране и единственная на Псковщине звание «Народный учитель СССР»), так и известных прославленных педагогов-ученых (профессор Псковского педагогического института Людмила Михайловна Лузина, белорусский педагог-ученый Владимир Трофимович Кабуш, волгоградский исследователь Ирина Афанасьевна Соловцова и многие другие). Представление о стиле этих ученых у нас сложилось не только благодаря знакомству с их трудами и биографиями, но и очному посещению авторских курсов. Особенно яркое впечатление на нас произвели встречи с Надеждой Егоровной Щурковой.

Уже в первые моменты знакомства ее облик и поведение неоспоримо демонстрировали наличие у нее внутреннего человеческого достоинства. Это ощущение окрепло, когда мы узнали ее ближе: после личного общения, посещения очных занятий и тщательного изучения научно-методических пособий. Мы выяснили, что понятие достоинство для Н.Е. Щурковой является не только значимым, но и основополагающим. Достоинство она рассматривала и как наивысшую ценность, и как жизненный и профессиональный принцип, и как важное человеческое качество.

Выделяя наивысшие ценности (Человек, Общество, Природа, Жизнь, свое «Я»), она включает достоинство в категорию «свое «Я» и обозначает его как ценностное отношение человека к самому себе.

В рабочей книге школьного педагога «Три принципа воспитания» она пишет: «... главное – сохранять свое достоинство, поэтому в самых сложных условиях направляем внимание, прежде всего, на поведение, боясь уронить себя как личность и не давая провоцировать себя на несдержанность» [8, с.5].

В ее учебном пособии «Нравственные основы жизни человека», адресованном ученикам 4-5-х классов, предлагается тема «Мое «Я» и мое достоинство». В ней автор образно говорит о том, что: «Достоинство складывается из двух качеств: гордости и скромности. Эти качества - как две узкие тропинки – выводят человека на широкую дорогу достоинства» [5, с.168]. Здесь же она дает определение: «Достоинство - уважение к самому себе как человеку при одновременном уважении других людей как части всего человечества» [5, с.171]. И целью воспитания, по ее мнению, должна стать личность, способная строить жизнь, достойную Человека.

Внутреннее достоинство Надежды Егоровны ощутимо проявляется во внешнем виде, манере поведения, характере отношений, выборе приемов, методов и технологий профессиональной деятельности - в ее неповторимом персональном стиле.

Подтянутая фигура, прямая осанка и высоко поднятая голова, мудрый открытый взгляд, неизменная скромная улыбка, деловой строгий костюм, смягченный подобранными к нему элегантными аксессуарами, подчеркнутая аккуратность во всем демонстрировали ее уважительное отношение к себе, другим и профессии педагога и являли собой культурный образец.

Надежда Егоровна отличалась аристократичностью и благородством, изысканностью и безупречностью, деликатностью и сдержанностью, независимостью и убедительностью, интеллигентностью, изящностью, уважительным и дружеским отношением к окружающим. Всем своим поведением она подчеркивала необходимость сохранения собственного достоинства в любой ситуации. Создавая, тем самым, для собеседника наилучшие условия для того, чтобы он смог занять такую же достойную позицию. Она была убеждена, что создать такие условия легче, следуя правилам этикета: «Назначение этикета – создание благоприятной атмосферы и хорошего состояния каждого человека в обществе, а также – освобождение человека от необходимости ежеминутного разрешения ситуации взаимодействия с людьми» [3, с.46-47].

Мы считаем, что Надежда Егоровна и сама образец этикетной культуры: открытые ладони в сторону собеседника, точно выверенные жесты, неторопливая степенная походка, скупая, но выразительная мимика, богатая и грамотная речь.

Для ее языка характерны метафоричность, образность, торжественность, художественность, высокий слог, применение авторских профессиональных терминов (понятий) и, несомненно, научность.

Высокий слог, который мы часто встречаем в ее обращении к детям и взрослым: дамы и господа, любезнейший друг, уважаемый Homo moralis, веселые леди и джентльмены, бесценный представитель своей семьи и своего рода, уважаемые сыновья и дочери своих родителей, дорогой житель Земли нашей – служит способом выражения уважения к собеседнику, помогает установить доверительные отношения.

Н.Е. Щуркова взяла на себя смелость одной из немногих внести в педагогическую науку необычные метафорические термины и обороты речи, которые вошли в профессиональный словарь: нежное прикосновение к личности, проживание ценностей, индивидуальный корректив, философическая позиция, воспитательный переворот, радостное обретение профессионализма, в горниле педагогических идей, планирование новшеств, восхождение к культуре и т.п.



Одним из важных составляющих стиля профессора Н.Е. Щурковой являются созданные ею или под ее руководством нетрадиционные интерактивные формы и способы организации воспитательной деятельности. Предлагая эти средства коллегам, она призывает их разделить свою гуманистическую точку зрения на воспитание как искусство, подталкивает к непрерывному нравственному восхождению, мотивирует на саморазвитие, вдохновляет на творчество.

Ее взгляд на воспитание уникален, неординарен, самобытен, пронизан любовью и уважением к растущему человеку. Ученый рассматривает воспитание с позиции культуры и определяет его как вхождение ребенка вместе с педагогом: «... на уровень культуры общечеловеческой, к высотам создаваемой человечеством жизни счастливой, свободной и справедливо устроенной» [3, с.10].

Продуктом воспитания она называет личность, способную строить жизнь на основании Истины, Добра и Красоты - достойную Человека. Главным содержанием процесса воспитания Надежда Егоровна считает освоение, усвоение, присвоение (знаю-умею-люблю) этих ценностей. Для организации процесса воспитания ребенка она разрабатывает особую педагогическую технологию, которую образно называет нежным прикосновением к личности. Н.Е. Щуркова в книге «Нежная педагогика» разъясняет: «Мы хотели бы сразу снять извращенное представление о нежности как непрерывной ласковости, приторной церемонности и манерной сентиментальности. Нежное отношение к человеку вмонтировано в повседневное взаимодействие духовно развитыми людьми, поднявшимися на уровень высокой культуры, и обретает в разных сферах культурной жизни бесконечное количество форм своего выражения» [4, с.35].

Рассматривая педагогическую технологию нежного прикосновения в широком смысле, она предлагает целый арсенал профессиональных педагогических операций работы с детьми, проверенных практикой. Исследователь утверждала: «Чем разнообразнее палитра используемых средств, тем выше интерес детей и их активность – а значит, плодотворнее работа» [7, с.48].

Н.Е. Щуркову по праву считают мастером организации групповой деятельности детей и взрослых. В этом мы убедились, побывав на ее мастер-классах, где она показала, как работая с группой детей, работать с каждым ребенком. Этот принцип она раскрывает в подготовленной ею программе воспитания школьника: «Классный руководитель центрирует свое внимание на максимальном развитии индивидуальности школьника, создает условия для свободного раскрытия и развития индивидуальных способностей в контексте социальных взаимоотношений детей в классе. Организуя групповую деятельность учеников, классный руководитель встраивает индивидуальный корректив, содействуя тем самым проявлению особенностей каждого ученика и заботясь о том, чтобы каждая личность обрела в

коллективе высокий статус и позитивный опыт социально-ценностных отношений» [7, с.52].

Предлагаемые ею приемы и методы групповой деятельности доказали свою эффективность и поэтому активно применяются педагогами на практике [1, с.16-17]. Приведем несколько примеров: «Незаконченное предложение», «Я - сообщение. Ты – сообщение», «Положительное подкрепление», «Создание ситуации успеха», «Педагогическое требование», «Раскрытие ценностного содержания обыденного объекта или явления мира», «Рефлексивные вопросы», «Апеллирование к судьбе ребенка», «Философское разъяснение жизни с позиции амбивалентности», «Разбор ситуаций». «Разговор с искусством», «Авансирование», «Великодушное прощение», «Образцы желательного (нежелательного) поведения», «Инсценировка», «Индивидуальный корректив», «Опора на достоинство», «Этическая защита».

Уже стали классикой ее игровые методики под названием «Собранные пестрых дел», помогающие организовать педагогу ценностно ориентированную деятельность школьников.

Важное внимание Н.Е. Щуркова уделяет развитию психофизического аппарата учителя, то есть педагогической технике – умению владеть голосом, пластиком, мимикой, темпо-ритмом, мелодикой и высокой лексикой речи. В учебном пособии по педагогической технологии педагогической технике посвящена целая глава «Роль психофизического аппарата педагога в его профессиональной деятельности».

Таким образом, педагогическая технология как нежное прикосновение, - по ее мнению, - выстраивается педагогом тонко и красиво, по принципам уважения, поддержки, признания индивидуальности, субъектного выбора [3, с.9].

В своей статье мы попытались показать предпосылки становления личностно-профессиональной позиции классного руководителя, связь позиции и стиля, этапы обретения педагогом персонального стиля, описать яркий образец существующего стиля, влияние стиля на эффективность воспитания школьников. Мы надеемся, что наши рассуждения доказали, что обретение персонального авторского стиля позволит классному руководителю эффективно осуществлять воспитательную деятельность и реализовать свой личностный и профессиональный потенциал. Такой классный руководитель будет оказывать существенное влияние на развитие других людей. Он служит примером для подражания как в профессиональной деятельности, так и личностном развитии. Притягивает всех участников воспитательного взаимодействия яркостью, харизматичностью, достоинством, талантом, четкой и устойчивой личностно-профессиональной позицией. Такой педагог поддерживает психологически комфортную атмосферу в коллективе - помогает строить нравственные отношения, отстаивать свою индивидуальность (неповторимость); показывает пример профессиональной самореализации, обретения (становления) мастерства.

## Литература

1. Краткий справочник по педагогической технологии / под ред. Н.Е. Щурковой. – М.: Новая школа, 1997. – 64 с.
2. Степанов Е.Н. Подлинное воспитание как стратегический ориентир воспитательной деятельности // Воспитание школьников. – 2015. - № 10. – С. 3-9
3. Щуркова Н.Е. Восхождение к нравственности: научно-методическое пособие. – М.: Издательство ИТРК, 2016. – 264 с.
4. Щуркова Н.Е. Нежная педагогика. - М.: Центр «Педагогический поиск», 2005. – 160 с.
5. Щуркова Н.Е. Нравственные основы жизни человека: учебное пособие для 4–5-х классов. – Самара: Издательство «Учебная литература»: Издательский дом «Федоров», 2012. – 192 с.
6. Щуркова Н.Е. Педагогическая технология. – М.: Педагогическое общество России. – 2005. – 256 с.
7. Щуркова Н.Е. Программа воспитания школьника. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2010. – 80 с.
8. Щуркова Н.Е. Три принципа воспитания. – Смоленск: СОИУУ, 1996. – 60 с.

*Кочергина Г.Д., кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры педагогики и психологии  
Смоленского областного ИРО*

## О РЕФЛЕКСИИ И ЕЕ РОЛИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Профессиональная деятельность классного руководителя многоаспектна и многофункциональна. Ему приходится искать ответы на многие вопросы: «Как эффективно организовать работу с классом и выстроить отношения в коллективе на основе уважения, взаимопомощи, справедливости и дружеской поддержки?», «Как выстроить взаимодействие с каждым ребенком, чтобы помочь ему раскрыться, найти интересное дело, решить проблемные вопросы?», «Как организовать взаимодействие с коллективом учителей, работающих в классе, договариваясь о единых действиях и совместных формах работы?», «Как выстроить отношения с родителями в духе взаимной заинтересованности в результатах воспитания детей и привлечь их к активному участию в детско-родительских проектах и воспитательных мероприятиях?».

Ответы на эти и многие другие вопросы требуют от классного руководителя осмысления целей, процесса и результатов своей деятельности, а также осознание тех внутренних изменений, которые происходят как в нем самом (изменяющейся личности), так и у других субъектов деятельности и отношений. Одним словом, как отмечал Е.Н. Степанов, необходима рефлексия, чтобы не осуществлять трудное дело воспитания «с закрытыми глазами».

Для этого классному руководителю необходимо овладеть основами рефлексии, развивать свои рефлексивные способности, что является важным условием профессиональной успешности и показателем результативности его деятельности как педагога-воспитателя.

Рассматривая теоретические основы рефлексии, прежде всего важно отметить, что рефлексия является многомерным объектом. Феномен рефлексии изучается с точки зрения разных наук (философии, психологии, педагогики, социологии, акмеологии и др.), поэтому для глубокого освоения ее существенных характеристик требуется использование знаний каждой из этих наук. Каждая из них дополнит наше знание определенным содержанием. Например, психология рассматривает рефлексию с точки зрения категорий психологии: сознания, деятельности, мышления, развития личностных качеств на разных этапах возрастной динамики. В современной философии рефлексия трактуется как форма теоретической деятельности социально развитого человека, направленная на осмысление собственных действий, а также как деятельность самопознания, раскрывающая специфику духовного мира человека. В социальной психологии рефлексией называется осознание индивидом того, как он воспринимается партнёром по общению и рассматривается как важнейший механизм межличностного познания, понимания и регуляции поведения в ситуациях межличностного и группового общения.

Гносеологическая сущность рефлексии двойственна: она рассматривается как механизм и как процесс. Обобщенно рефлексия представляется в научных исследованиях как социально значимый феномен, задающий ценности, критерии развития человека как целостной, открытой, саморазвивающейся системы.

В рамках данной статьи мы попытаемся представить лишь некоторые обобщенные характеристики данного феномена и некоторые тезисы, размышления о педагогической рефлексии, акцентируя внимание на ее роли в процессе деятельности педагога-воспитателя, классного руководителя.

В условиях личностной парадигмы современного образования рефлексия становится одной из важнейших дефиниций. Именно в личностной парадигме образования возникает возможность формирования рефлексии как профессиональной способности педагога-воспитателя и его личностной функции как эмоционально-ценностной категории.



Выделим сущностные характеристики педагогической рефлексии и ее роль в педагогической профессиональной деятельности. Педагогическая рефлексия представляется как процесс размышления, самонаблюдения, самопознания, осмысления собственных действий, арсенала педагогических методов и средств. Отмечается, что рефлексия является ресурсом самоидентификации педагога как субъекта педагогического взаимодействия и способ познания своего целостного «Я».

Рефлексию определяют как эффективный ресурс для организации «живой» работы в условиях конкретных воспитательных ситуаций, как условие создания особой инновационной среды, помогающей педагогу-воспитателю преодолеть стереотипы, штампы, решать задачи, возникающие в реальной ситуации, создавать обстановку творчества. Эти условия должны учитываться при выборе педагогом рефлексивных методик.

Педагогическая рефлексия представляет собой *осмысление педагогом целей, процесса и результатов своей деятельности, а также осознание тех внутренних изменений, которые происходят в нем самом, осознание себя как изменяющейся личности, как субъекта деятельности и отношений.*

В современных исследованиях, посвященных профессиональным педагогическим качествам и профессиональной позиции педагога, приводится много экспериментальных данных, доказывающих, что высокий уровень рефлексии у педагога оптимизирует его профессиональный рост, выступает механизмом развития и саморазвития личности.

Так Н.М. Борытко, анализируя субъектную позицию педагога-воспитателя в тех или иных явлениях и событиях педагогической деятельности, сделал вывод о том, что самопознание и самоопределение субъекта не мыслится без механизмов рефлексии, которую выделил в качестве первого факта становления профессиональной позиции педагога-воспитателя. [2]. Автор отмечает, что рефлексия направлена на самоорганизацию через осмысление педагогом себя и своей профессиональной деятельности в целом, как способа осуществления своего целостного «Я».

Близкие суждения о рефлексии и некоторые уточнения ее сущностных характеристик мы находим в работах других авторов. Например, Б.З. Вульф, отмечая важную роль рефлексии в деятельности педагога, определяет ее как соотношение себя, возможностей своего «Я» с тем, чего требует избранная профессия. Автор также подчеркивает, что рефлексия педагога в аспекте организации содержания воспитания связана с его педагогическим опытом [3]. А В.А. Резниченко пишет, что педагогическая рефлексия проявляется как в общем осмыслении профессии и своего места в ней, так и в конкретном личностном отношении к той или иной деятельности, к тому или иному решению. Каков я как педагог и воспитатель? Каковы мои личностные качества, помогающие мне (или мешающие) эффективно действовать? Верно ли я действую в определенных ситуациях с по-

зиции моих принципов, убеждений и взглядов? [7]. Подобного рода вопросы как раз и характеризуют рефлексивное отношение педагога-воспитателя (классного руководителя) к своей профессиональной деятельности. О.С. Газман подчеркивал, что самоопределение воспитателя и овладение искусством воспитания во многом основаны на педагогической рефлексии [4]. В рамках акмеологического подхода рефлексивная деятельность педагога (Н. В. Кузьмина, И. Д. Багаев) рассматривается как способ обеспечения непрерывного развития педагога на протяжении всей его творческой жизни и профессионального становления.

Рефлексия для педагога выступает также в качестве способа профессиональной деятельности, позволяющего найти путь саморазвития, скорректировать свое поведение, деятельность, отношения в процессе педагогического взаимодействия. В педагогической деятельности, понимаемой как творческий процесс, рефлексия является основным механизмом осмысления профессиональных успехов и неудач, личностных достижений. При возникновении трудностей и выходе в рефлексивную позицию педагог не только перестраивает свои действия, но и просматривает возможные их изменения, переосмысливая свой прежний индивидуальный опыт.

Важным для нашего исследования являются выводы о роли рефлексии в формировании личностной позиции педагога. Как указывает Л. Н. Борисова, в способе решения профессиональных задач мышление педагога неразрывно связано с осмыслением, переосмыслением, открытием нового для себя, рефлексией сознания, проецированием личностного смысла в реальном педагогическом процессе. Логика рефлексивного уровня самосознания воспроизводит в конечном счете теоретические модели деятельности, ставшие личностными критериями. И с этой позиции производится анализ собственных когнитивных или аксиологических актов, признаются своими или отчуждаются конкретные способы педагогической деятельности [1].

И.Ю. Шустова, определяя значение рефлексии в профессиональной деятельности педагога-воспитателя, подчеркивает роль рефлексии в организации и контроле деятельности, указывает на ее актуальность в решении проблемных вопросов [8].

Анализ и интерпретация теоретических материалов позволяет выделить актуальные аспекты использования педагогической рефлексии в практике классного руководства. Рефлексия позволяет классному наставнику:

- осознанно выявлять мотивы и ценностные ориентиры в своей профессиональной деятельности, становиться субъектом исследования себя как личности и профессионала;
- целенаправленно анализировать и систематизировать социальные запросы к системе воспитания и на их основе выдвигать цели и задачи своей деятельности, определять значимые для себя и школы

- теоретические концепции и проекты, выходить на новые задачи и инновационные направления деятельности;
- осознанно определять, корректировать цели и средства собственной педагогической деятельности, выявлять проблемы и затруднения, подбирать актуальные методы воспитания, проектировать и выстраивать эффективное воспитывающее взаимодействие и обратную связь в системе «педагог-воспитанник-родители», выходить на взаимопонимание и доверие.

Данный список может быть расширен и конкретизирован.

Ведущие функции рефлексии представляются в различных научно-методических источниках. Обобщенно можно представить следующий их перечень: диагностическая, коррекционная, организаторская, проектировочная, смысловая, мотивационная, коммуникативная.

К данному перечню, на наш взгляд, можно добавить еще один пункт. Попробуем аргументировать. Рефлексия - процесс творческий, результатом которого является появление нового взгляда, новой позиции, рождение нестандартной идеи или действия. Когда мы не можем решить какую-либо жизненную или профессиональную задачу, то реальной причиной этого чаще всего являются не внешние условия, а наш собственный опыт, создавший определенные установки и стереотипы. Понять, что же именно в своем собственном опыте мешает решить ту или иную проблему, что надо изменить в своем отношении к ситуации - это не только задача рефлексии, но и развивающая функция.

Развитие профессиональной рефлексии педагога-воспитателя в образовательном пространстве не происходит само по себе, а требует создания специальных условий. В каждой образовательной организации модели пространства профессионального развития педагога могут быть свои. Можно лишь выделить несколько значимых условий. По мнению Н.В. Калининой одним из таковых условий является мотивирование педагога к самоизменению, к совершенствованию педагогической практики. Вторым условием является свобода выбора педагогом средств, путей и способов достижения воспитательных результатов. Третьим условием выступает владение методами объективной оценки результативности труда [6].

Как утверждает Д. Дьюи, рефлексивный педагог – это, прежде всего, думающий, анализирующий, исследующий свой опыт педагог, «вечный ученик своей профессии с неутолимой потребностью к саморазвитию и самосовершенствованию».

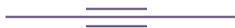
В справочных источниках «рефлексивная компетентность» рассматривается как профессиональное качество педагога, которое повышает профессионализм, педагогическое мастерство и является составной частью общей педагогической компетентности. Значение рефлексивной компетентности для профессионала состоит еще и в том, что способность к рефлексии и знание ее механизмов позволяют формировать ценности и принципы, определять стратегию собственного развития.

Подводя итог вышесказанному, отметим, что формирование и развитие рефлексивной компетентности педагога-воспитателя, классного руководителя, становится ключевым механизмом освоения им профессиональной деятельности и необходимым условием его профессионально-личностного развития и роста.

Данная статья не является исчерпывающей, не раскрывает всех возможных аспектов рассмотрения роли рефлексии в педагогической практике. Рассмотрены лишь общие характеристики. Перспективным направлением, на наш взгляд, может стать исследование рефлексивных практик классного руководителя с детализацией некоторых теоретических положений.

### **Литература**

1. Борисова Л.Н. Педагогические условия развития профессиональной рефлексии у студентов педагогического колледжа: дис. ... канд. пед. наук. - Курск, 1999. – 190 с.
2. Борытко Н.М. Педагог в пространствах современного воспитания. — Волгоград: Перемена, 2001. – 214 с.
3. Вульф Б.З. Педагогика рефлексии. – М.: Просвещение, 1989. – 112 с.
4. Газман О.С. Базовая культура и самоопределение личности //Базовая культура личности: теоретические и методические проблемы /под ред. О. С. Газмана, Л.И. Романова. - М.: Академия педагогических наук СССР, 1989. - С. 4 – 15.
5. Газман О.С. Новые ценности образования. – М.: Инноватор, 1995. – 103 с.
6. Калинина Н.В. Развитие профессиональной рефлексии учителя: трудности и условия //Проблемы и перспективы развития профессиональной рефлексии педагогов и психологов образовательных учреждений. – Ульяновск, УИПКПРО, 2007. – С. 17– 20.
7. Резниченко А.В. Профессионально-нравственное самовоспитание студентов как условие развития педагогической культуры будущего учителя: дис. ... канд. пед. наук. – Ростов н/Д., 1999. – 196 с.
8. Шустова И.Ю. Типология воспитания школьников с ориентацией на рефлексивный подход. – М.: Сентябрь, 2016. – 192 с.



*Касатова М.М., заместитель директора по воспитательной работе  
ОГКОУ «Кохомская коррекционная школа» Ивановской области  
Редей Г.В., директор ОГКОУ «Кохомская коррекционная школа»  
Ивановской области*

## ФЕДЕРАЛЬНАЯ ИННОВАЦИОННАЯ ПЛОЩАДКА КАК МЕТОДИЧЕСКИЙ РЕСУРС ДЛЯ ПЕДАГОГОВ-ВОСПИТАТЕЛЕЙ

Воспитание и развитие личности – один из ключевых приоритетов государственной политики в области образования. Богатство школы – это её кадры. Опытный, высококвалифицированный педагогический коллектив всегда ищет новые направления в работе, использует инновационные направления, формы и технологии в процессе обучения и воспитания. В нашей образовательной организации вопросу методической поддержки как для начинающих педагогов, так и для опытных коллег уделяется большое внимание. Успешно функционирует внутришкольная система повышения квалификации и наставничества, включающая деятельность методических объединений, педагогические советы, научно-практические конференции и семинары, мастер-классы, открытые уроки и воспитательные дела. Педагоги школы активно принимают участие в реализации проектов в рамках федеральной и региональной инновационных площадок, в формате сетевого взаимодействия со школами области, в межрегиональных исследованиях.

Каким образом можно использовать ресурсы федеральной и региональной организационно-методической поддержки для развития личностно-профессиональной позиции классного руководителя? Рассмотрим этот вопрос на примере работы коррекционной школы в статусе федеральной инновационной площадки.

Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования осуществляется в целях обеспечения модернизации и развития системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации и приоритетов научно-технологического развития Российской Федерации (Федеральный закон «Об образовании в РФ», ст. 20).

Инновационная площадка создается на базе образовательной организации, имеющей заинтересованность в современной организации воспитательного процесса с целью достижения его максимальной эффективности, создания условий для инновационной деятельности на основе научных разработок федерального государственного бюджетного научного учреждения «Институт изучения детства, семьи и воспитания» Российской академии образования.

Целью создания инновационной площадки является совершенствование системы воспитания с учетом реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в области воспитания.

Задачами инновационной площадки являются: апробация и внедрение современных концепций воспитания, новых моделей и педагогических технологий организации воспитательного процесса, участие в мониторингах, научных исследованиях.

С чего следует начать? Мы предлагаем следующий алгоритм действий.

*I этап - определение темы проекта.*

Чтобы начать работу над проектом, который будет представлен в заявке на конкурс для присвоения статуса федеральной инновационной площадки, в первую очередь необходимо придумать идею, которая будет интересна педагогам, обучающимся и родителям. Найти интересную идею получится, если отталкиваться от слабых мест в обучении и воспитании, ведь это и есть пространство для инноваций. Иногда это приходит в соответствии с высказыванием: «Все новое - это хорошо забытое старое». Например, в гимназии Святителя Василия Великого в Московской области решили использовать дореволюционную педагогическую классику, основанную на работах К.Д. Ушинского. Наша школа разработала проект «Использование регионального компонента программы «Разговоры о важном» в условиях коррекционной школы». Реализация проекта будет способствовать воспитанию любви и уважения к историческому прошлому малой родины, чувства патриотизма, осознанию себя как части русской культуры, традиций. Результатом работы в рамках проекта должен стать цикл классных часов (внеклассных мероприятий) «Живая история».

*II этап - создание творческой группы.*

В процессе работы над проектом будет потрачено достаточно много времени и сил. Здесь нужны творческие и профессиональные коллеги, которые смогут уделить проекту и время, и силы, а главное – будут верить в успех начатого дела. Поэтому по приказу директора была создана рабочая группа, которая разрабатывала проект. Каждый классный руководитель предлагал свои варианты региональной тематики, обсуждали цели и задачи проекта, вопросы о формате проведения мероприятий, разрабатывали конспекты классных часов. Таким образом, мы определились с целью и задачами проекта.

*III этап - оценка имеющегося опыта.*

Оценить имеющийся опыт удобнее всего в сотрудничестве с другими школами, университетами и другими педагогическими организациями. Новые



люди помогут взглянуть на проблему свежим взглядом и даже предложить готовые решения, что позволяет нам сэкономить время и силы. Так получилось в совместной работе по реализации проекта педагогического коллектива школы и преподавателей кафедры педагогики и психологии ГАУДПО Ивановской области «Университет непрерывного образования и инноваций». Кроме нашего университета мы сотрудничаем с Псковским областным институтом повышения квалификации работников образования, являясь с 2014 года базовой опорной площадкой межрегиональных исследований. В рамках сотрудничества педагоги школы имеют возможность пройти курсы повышения квалификации, получить консультации по интересующим вопросам, использовать опыт и знакомиться с инновациями других школ, представлять педагогическому сообществу свой опыт. Реализация проекта «Разговоры о важном» главным образом зависит от работы классных руководителей, поэтому приобретаемые знания в рамках базовой площадки также имеют отношение и к федеральной площадке.

#### *IV этап - реализация проекта.*

На этом этапе очень важны значимость и тиражируемость проекта, ведь федеральные экспериментальные площадки - это школы-первопроходцы, открывающие путь для других. На сегодняшний день наш педагогический коллектив имеет следующий результат – разработанная программа классных часов (воспитательных дел) «Живая история», методическими материалами которой мы можем поделиться с другими педагогическими сообществами. Это конспекты и дидактический материал по темам:

- «Золотое кольцо России – Иваново»;
- «Педагоги-наставники земли Кохомской»;
- «Добро пожаловать в театр»;
- «Герои моей семьи» и др.

#### *V этап - участие в конкурсах.*

Конкурсы помогают адекватно оценить ранее выполненную нами работу, получить обратную связь и, если нужно, доработать проект. Мы приняли участие во многих конкурсах всероссийского и регионального уровня. Многие работы (конспекты мероприятий, видеопрезентации, эссе) получили высокую оценку (призовые места). Разработанные классные часы проводились во время практических семинаров на базе школы для педагогов области, где также получали хорошие отзывы от коллег.

#### *VI этап – участие в отборе на получение статуса федеральной экспериментальной площадки.*

В конкурсном отборе необходимо обратить особое внимание на правильность оформления документов. В результате мы получаем в качестве методической поддержки развития личностно-профессиональной позиции

классного руководителя проводимые на межрегиональном уровне вебинары, форумы, курсы повышения квалификации для педагогов, администрации и классных руководителей, содержащие полезную информацию по организации работы классных наставников с обучающимися по различным направлениям воспитательной деятельности и по взаимодействию с родителями (законными представителями). Участие в научно-методической работе «Института изучения детства, семьи и воспитания» содействует совершенствованию воспитательной системы нашей образовательной организации посредством применения эффективных воспитательных практик. Положительным изменениям в работе педагогов-воспитателей способствуют издание методического пособия для классных руководителей, их участие в научно-практических конференциях, подготовка научно-методических публикаций, формирование школьного банка идей, форм и технологий воспитательной работы.

Мы можем отметить как результат федерального и регионального сотрудничества следующие изменения за последние пять лет:

- повышение уровня мотивации деятельности и саморазвития педагогов, который определен по итогам диагностики, а также выражается в активности классных руководителей при проведении методических мероприятий и организации внеурочной деятельности;
- увеличение педагогов, в том числе и классных руководителей, прошедших курсы повышения квалификации по личной инициативе (с 12% до 74%);
- рост доли педагогов, принимающих участие в работе инновационных площадок, всероссийских проектах и конкурсах профессионального мастерства (с 22% до 63%);
- увеличение охвата обучающихся внеурочной деятельностью;
- рост показателя удовлетворенности учащихся и их родителей жизнедеятельностью в школе, результатами обучения и воспитания.

Достижение цели «меняться и менять мир вокруг» требует много труда и времени. Стоит ли оно того - решает каждая школа и каждый педагог в отдельности.

## **Литература**

1. Федеральный закон от 24.06.2023 № 264-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"».
2. Галифуллин Р. Что дает школам статус «инновационной площадки», и как его получить [Электронный ресурс] //Педсовет: веб-сайт. - М., 4.03.2022. URL: <https://pedsovet.org/article/cto-daet-skolam-status-innovacionnoj-plosadki-i-kak-ego-polucit> (дата обращения: 12.02.2024).

Куришкина Л.А., кандидат педагогических наук,  
заслуженный учитель РФ, г. Смоленск

## НРАВСТВЕННЫЕ СМЫСЛЫ КЛАССНОГО РУКОВОДСТВА

Так устроен мир: все, что в нем происходит, затрагивает не только взрослых, но и детей. Они всегда воспитываются на примерах времени и происходящих событий, которые бывают разными. Многие нормы жизнедеятельности получают новую интерпретацию, приобретают новые смыслы.

За последнее время наша жизнь серьезно изменилась. С началом СВО на Украине большинство россиян стало чаще испытывать чувство страха, неопределенности и отчаяния. Это сказывается и на подрастающем поколении. Интересно, что по данным журналистов Кр.ги около двух третьих россиян стараются честно разговаривать с детьми на такие темы и поясняют необходимость происходящих событий. При этом 34% опрошенных добавили, что также считают нужным воспитывать в детях патриотизм, поэтому сразу объясняют, кто – хороший, а кто – плохой, какие страны и народы сейчас дружны с Россией, а какие – находятся в оппозиции.

Герои сегодняшнего дня... Ими становятся выпускники школы, родители, старшие братья наших школьников. Они делают свой выбор. В июне в нашем городе родственникам погибшего в ходе СВО на Украине старшего лейтенанта Дмитрия Беляева вручили Звезду Героя России. Ритуал вручения Золотой звезды прошел в стенах Военной академии войсковой противовоздушной обороны Вооруженных Сил РФ имени маршала Советского Союза А.М. Василевского.

Дмитрий Беляев - выпускник нашей школы 2014 года. Он окончил школу с золотой медалью, а Военную академию с отличием. Зенитно-ракетный взвод под его командованием неоднократно прикрывал командно-наблюдательные пункты, в полном составе выходил из-под огня противника, уничтожал бронетехнику, беспилотные летательные аппараты и диверсионно-разведывательные группы противника. Он погиб, выполняя свой служебный долг.

В продолжение мероприятия к присутствующим обратился председатель Смоленской областной Думы Игорь Ляхов. Он отметил, что Звезды Героя России удостоиваются воины, проявившие выдающееся военное мастерство, мужество и отвагу, любящие свою Родину и умеющие командовать своими подчиненными. «Именно благодаря подвигам таких ребят, - подчеркнул он, - и существует наше государство – великая Россия, которая

во все времена отстаивала свои интересы, суверенитет и территориальную целостность, право разговаривать на своем языке, исповедовать традиционную религию». Председатель областной Думы заявил, что депутаты регионального парламента в ближайшее время будут ходатайствовать о присвоении имени Дмитрия Беляева средней школе № 33 города Смоленска, где он учился. «Ребята, которые учатся в школе, - отметил Игорь Васильевич, - должны знать за какими партами они сидят и кто были их предшественники. Сегодня самое дорогое – это преемственность, чтобы мальчишки понимали, что они являются будущими защитниками Отечества».

У нашего Героя есть классный руководитель. Ее зовут Галина Викторовна. Она и сейчас учит мальчишек и девчонок. Сердце болит... Думаю, что ни один «Разговор о важном» с детьми будет посвящен теме Родины, подвигу, героизму и простому человеческому счастью.

Сегодня человеку предоставляется большая свобода в выборе способов поведения и отношений. Идея ориентации личности на реализацию своих интересов оказывается в центре педагогических и социальных процессов. Однако, подросткам и молодежи не всегда хватает опыта в инициативном гражданском поведении. В данном случае жизнь школьника любого возраста в классном коллективе и работа его классного руководителя в этом направлении является очень актуальной. Именно в этой ситуации ученик учится правильному обращению с предоставленными свободами и правами, на практике формируются представления об обязанностях перед обществом, чувство долга, взаимоподдержки, содружества и сотворчества. Потом пройдут годы, и мы обязательно увидим результат освоения этого опыта. Наши ученики станут взрослыми, будут руководить предприятиями, служить Родине, приумножать ее достижения. Мы обязательно будем вспоминать те или иные события жизни класса и этого ученика, совсем еще маленького и не всегда нам понятного. Будем радоваться тому, что и наша профессиональная жизнь удалась рядом с ним.

Роль классного руководителя в развитии социальной активности ребенка и его гражданской ответственности, в становлении личности, обладающей позитивными ценностями и качествами, способной проявить их в созидательном процессе, интересах Отечества трудно переоценить.

Говоря о нравственных смыслах воспитания в условиях классного руководства, отмечу важность ценностных ориентиров, формируемых у школьников различными способами: личным примером, совместным участием, передачей определенных полномочий детям, проявлением творческой инициативы и т.д. Принятие совместных решений для организации деятельности детей и взрослых устанавливает правила и нормы их действия. Проходит время, общение классного руководителя и детей прорастает новыми нравственными смыслами, результатами, так происходит нравственное самоопределение личности. Роль социальной среды в этом – наиважнейшее условие. А событийность в жизни классного коллектива



придает индивидуальному поведению ученика должную актуальную направленность.

Вспоминаю, как однажды нам с ребятами (они были шестиклассниками) поручили возложить цветы к Кургану славы в День Победы. Мы в классе обсуждали, как это сделать и решили сконструировать большую хвойную гирлянду, украсив ее красной лентой из ткани и гвоздиками. Отец одного из учеников съездил с мальчиками в лес, откуда привезли еловых веток, достали проволоки для основы гирлянды, и мы все вместе связывали ее и украшали. Все разговоры были о том, как ее правильно нести на своих плечах, как построиться, возложить. Репетировали эту церемонию несколько раз. Мне нравилась их подготовка к этому событию. Все ученики класса гордо и торжественно несли свою работу через весь микрорайон в День Победы, сопровождаемые родителями, и отдавая дань памяти погибшим воинам в Великую Отечественную войну. Дети повзрослели в этой тот день. Причиной этому стали, говоря языком педагогической науки, целеполагаемые действия детско-взрослой общности. А всего-то нужно было возложить цветы к памятнику... Коллективные ценности соединились с личностными, связанные с пониманием нравственных и гражданских норм поведения. Это совместное действие, инициатива, творчество на долгое время определило фон жизнедеятельности класса. Далее его нужно было только поддерживать, незримо погружать детей в те или иные воспитательные события. Затем у них стало привычкой предлагать выполнение дел путем совместного взаимодействия всех учащихся, а также становились инициаторами подключения родителей к этим делам. Мне нравилось проявление их инициативы, сплочение и дружба, рождаемые в разных событийных ситуациях.

Жизнь ребенка – это часть коллектива класса и школьного сообщества. Она индивидуальна, но проходит в условиях взаимодействия и коллективной жизнедеятельности, и фон её особый – социальный. Он задает подвижность, динамичность жизнедеятельности класса, которая состоит из действующих и многообразных межличностных отношений и конфликтов. Где классный руководитель? В центре, сбоку, вдалеке. Он как воспитатель выбирает позицию сам и осознанно, главное – это постоянное соответствие воспитательным нормам и правилам, подавая личный пример окружающим, наращивая моральный авторитет.

Класс – это целый мир... Каждый день в школе – это преобразование чувств, мыслей, поступков ученика и коллектива в целом согласно моральному началу, закладываемому и развивающемуся здесь и сейчас. Нормативная модель поведения класса закладывается, прежде всего, классным руководителем. Важным критерием оценки поведения и действия класса является успех в его жизнедеятельности, в достижении поставленных целей, который может стать генеральной линией поведения и развития детского коллектива.

Все классные дела должны подвергаться анализу, особенно содержание деятельности, которое должно детерминироваться убеждениями и нравственными потребностями. Одним словом, что посеешь, то и пожнешь, говоря о работе классного руководителя.

Часто можно столкнуться с проявлением конфликтных ситуаций между детьми в классе. Моральная ситуация сложна, из конфликта нужно найти выход. Для этого требуются ее анализ и оценка, выявление того, что в ней правильно, а что нет, выработка в соответствии с этим плана последующих действий. Этому нужно учить детей, и кто как не классный руководитель может очень аккуратно, вдумчиво и грамотно сделать это.

Да, класс – это маленькая страна, никак необозначенная на карте, это удивительный мир, где каждый день не похож на предыдущий, где каждый день – это поиск чего-то нового и интересного, где нет времени скучать, ссориться и тратить время на пустое, где каждый ученик – это строитель будущего, а возможно – и Герой России. Ради него мы рядом с ним. Вот в этом и есть еще один нравственный смысл классного руководства. Да будет так!

---

**Чернухина А. В.**, советник директора по воспитанию  
и взаимодействию с детскими общественными  
объединениями средней школы № 31, г. Липецк

## **БЫТЬ КЛАССНЫМ РУКОВОДИТЕЛЕМ – ЭТО ЗНАЧИТ...**

Классный руководитель – человек, который рука об руку с детьми проходит тяжелый путь становления, каждый раз проживает школьные годы заново. Это личность, которая станет на долгие годы, а может и на всю жизнь, образом, который будет служить нравственным ориентиром или же, наоборот, примером ошибок, который никогда не захочется повторять. Первый вариант предпочтительней, но тяжелей. Поэтому каждый педагог стремится стать личностью разносторонней, внутренне богатой и постоянно развивающейся.



Быть классным руководителем — это значит...каждый день летать. Летать в мечтах, мыслях о светлом будущем, летать по школе, ловко маневрируя между учениками, да и просто летать от счастья. Каждый день готовиться к полету, взлетать, переступив порог родной школы, набирать высоту, попадать в воздушные ямы отчетов и журналов, проходить зоны турбулентности трудного подросткового возраста учеников и поздно вечером мягко заходить на посадку, чтобы утром повторить все вновь.

Быть впервые классным руководителем — это значит...совершать свой первый полет. А помните тот момент, когда вам пришлось подняться в небо в первый раз? Было страшно? Да. Волнительно? Да. Потели ладони, и жутко билось сердце? Да. Конечно, весь этот шквал эмоций ощущаешь, увидев двадцать семь искренних, добрых, горящих, с восторгом, но в то же время и с осторожностью смотрящих детских глаз.

Так насколько разносторонний настоящий классный руководитель?

Он – пилот. Он – главный человек в экипаже класса. Он принимает решения, порой моментально. Но очень важно, чтобы они были правильными, справедливыми, точными и успешными. Пилот – человек, который выбирает курс движения всего самолета. Теперь ответственность за жизнь и будущее учеников лежит и на моих плечах. Классный наставник – пример, образец для подражания, человек с холодным умом, но огромным горячим сердцем.

Классный руководитель – бортпроводник. Проверить форму, учебники, накормить, создать комфортные условия для обучения, в том числе и психологические. Ведь родители доверили его рукам самое дорогое. Успокоить, выслушать, подбодрить, замотивировать, поругать, похвалить, посмеяться вместе и вытереть горькие слезы и все это с большим уважением. Передо педагогом человек, маленькая личность.

Классный руководитель – штурман. Собрать детей и поехать на Прохоровское поле, чтобы вживую увидеть место сражения или посетить дружное ратное поле России Куликово, а после заехать в старый купеческий городок полакомиться плюшками с чаем? Легко! А сутки с пересадкой в другом городе добираться до Казани, чтобы побывать в гостях в столице Татарстана и съесть гору чак-чака? Или поехать в родовое имение поэта М.Ю. Лермонтова и на настоящем балу девятнадцатого века отплясывать мазурку и полонез, а потом закружиться в вальсе? Будет сделано! Это важно в учениках взрастить чувство любви к своей Родине, семье, друзьям, ближнему, дать им возможность увидеть многообразие этого мира своими глазами, почувствовать запахи и вкусы новых мест, пробудить в них жажду

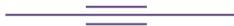
приключений и новой информации. В поездках дети учатся проявлять себя не у школьной доски, а в вполне обычных жизненных ситуациях.

Он – бординженер. Его обязанность – организовать дежурство по классу, по школе, порой показать, как держать в руках веник или швабру. Как? Уборка территории – первым за инструмент берется классный руководитель. Ремонт – первой краску и кисть берет учитель. Даже самые ленивые ученики в таком случае идут с ним, а это все сила личного примера. Своих учеников важно учить не бояться и не стыдиться работы, быть трудолюбивым, уважать чужую работу, не бросать начатое и всегда добиваться своего.

Классный руководитель – диспетчер. И это не только о родительских чатах, заменах в расписании и покупке билетов в театр. Он – диспетчер юных неокрепших, наполняющих головы учеников мыслями о грозящих экзаменах, о профессиональном выборе, о своем будущем. Как важно помочь детям разобраться в этом потоке, отличить минутное очарование и действительные внутренние желания. И в этот момент классный руководитель обязан взвешивать каждый шаг, каждое слово.

Быть классным руководителем – это значит летать. Но важнее научить учеников летать в этой жизни самостоятельно, быть самим и пилотами, и бортпроводниками, и штурманами своей собственной жизни, самим принимать важные решения, как не сбиться с выбранного курса, пройти все грозные тучи, не отчаиваться, когда посадка не удалась, а пробовать заходить на второй круг.

Согласитесь, в определенный момент школьной жизни классным руководителем становится для ребенка всем. И в этот момент очень важно педагогу задействовать все свои ресурсы (знания, навыки, хобби, жизненную позицию и многое другое), чтобы выстраивать благоприятное общение и сотрудничество с подопечным.





# РАЗДЕЛ 2. РОЛЬ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА СВОИХ КОЛЛЕГ

*Кулинок О.И., заместитель директора по воспитательной работе средней школы № 14 имени М.С. Гриневича г. Полоцка Витебской области Республики Беларусь*

## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

Методическое объединение классных руководителей – это методическая опора для них. Наличие в учреждении образования подобного научно-методического формирования расширяет границы педагогического взаимодействия, обмена опытом и идеями.

**Цель функционирования** методобъединения классных руководителей в нашей школе – создание условий для повышения методической культуры, развития конструктивного диалога и творческого самовыраже-

ния в ходе педагогического общения классных руководителей, формирование имиджа современного педагога как носителя идеологических, нравственных ценностей общества.

**Задачи**, которые позволяют достигнуть поставленную цель:

- 1) обеспечивать методическое сопровождение реализации профессионального стандарта классного руководителя;
- 2) пополнять теоретические знания, развивать педагогическое мастерство классных руководителей в условиях компетентного подхода; реализовывать потенциал воспитательной среды учреждения образования для формирования у учащихся духовно-нравственных ценностей, здорового образа жизни, гражданственности, патриотизма, ответственности, трудолюбия;
- 3) осваивать способы организации обучения учащихся с широким использованием современных средств визуализации, коммуникации;
- 4) формировать инновационную направленность деятельности классных руководителей, проявляющуюся в систематическом изучении, обобщении и распространении эффективного педагогического опыта в условиях территориальной кластерной модели;
- 5) оказывать на диагностической индивидуализированной и дифференцированной основе консультационную, методическую помощь классным руководителям в вопросах профессионального самообразования.

С целью эффективного взаимодействия педагогов заседания методических объединений классных руководителей в нашем учреждении образования проводятся без лекций и докладов. Каждый из выступающих старается преподнести информацию, опираясь на практику воспитательной работы.

Так, например, на одном из заседаний посредством мозгового штурма была создана памятка «Азбука форм воспитательной работы» (приложение 1). Эта памятка возможных форм работы классного руководителя с учащимися стала хорошим инструментом как для опытного педагога, который чаще отдает предпочтение давно проверенным и понятным формам проведения классных и информационных часов, так и для начинающего классного руководителя, которому процесс планирования предстоящей совместной работы с классным коллективом кажется долгим и сложным.

Следует обратить внимание, что при проведении подобного мозгового штурма важно не только фиксировать идеи по поводу возможных форм воспитательной работы, но и обсуждать с коллегами, каков ценностный смысл предложенной формы, когда уместно проведение воспитательного мероприятия в данной форме, для какого возраста учащихся она будет результативна, насколько актуально в рамках современных тенденций

образования и воспитания, как вовлечь семью в реализацию формы воспитания, какой практический результат будет носить предполагаемая форма работы с учащимися.

Продуктивными стали заседания методического объединения классных руководителей в форме мини-практикума. Такая форма оправдана, если основной задачей становится углубление знаний по какому-либо важному теоретическому материалу, закону, методическим рекомендациям, инструкциям.

Чтобы деятельность в ходе практикума была эффективной, необходимо предусмотреть рабочие листы для заполнения, а также источники информации. На одном из таких практикумов педагогам было предложено поработать с Законом Республики Беларусь «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», Кодексом Республики Беларусь об административных правонарушениях, а также с информацией детского правового сайта. Задания рабочего листа (приложение 2) предполагали заполнение пробелов в определении основных терминов по теме, выбор правильных вариантов из предложенных утверждений, поиск ошибок в формулировках темы, соотнесение понятий, краткие комментарии к предложенным ситуациям, а также рефлексия, связанная с подбором тематических ассоциаций.

Заполненный рабочий лист каждый классный руководитель использовал потом в своей повседневной практике. Значимость этого практикума заключалась в том, что информация была получена педагогами не в готовом виде, а изучена, переработана и проанализирована. Подобный деятельностный подход в проведении любого методического мероприятия поможет превратить его в продуктивное дело, которое, наверняка, вдохновит классного руководителя на поиск нестандартных форм работы с учащимися.

## Приложение 1

### Азбука форм воспитательной работы

<b>А</b> Аукцион Акция Агитбригада	<b>Б</b> Баттл Беседа Бюро вопросов и ответов	<b>В</b> Викторина Вахта Памяти Выставка Встреча	<b>Г</b> Гостиная Газета	<b>Д</b> Дискуссия Десант День Декада	<b>Е</b> Ералаш	<b>Ж</b> Журнал устный
---	--	--	--------------------------------	---	--------------------	------------------------------

<b>З</b> Зарница Защита проектов	<b>И</b> Игра Инсценировка Информ-дайджест	<b>К</b> Концерт Конкурс Круглый стол КТД Классный час Квест	<b>Л</b> Лекция Лотерея Летопись	<b>М</b> Матч Мастер-ская Музея посещение Митинг	<b>Н</b> Неделя	<b>О</b> Операция
<b>П</b> Путешествие за-очное Почта до-верия	<b>Р</b> Реклама Рейд Разброс мнений	<b>С</b> Субботник Спортландия Собрание Суд над ...	<b>Т</b> Турнир Тренинг	<b>У</b> Устный журнал Утренник Урок эти-кета	<b>Ф</b> Фести-валь Фабрика звезд Флешмоб	<b>Х</b>

## Приложение 2

### ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

#### «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» (с изменениями от 18.05.2022 №169-3)

#### 1. Основные термины

*Заполните пробелы:*

**Безнадзорный** - лицо в возрасте ..., надзор за поведением которого отсутствует вследствие неисполнения или ненадлежащего исполнения родителями, опекунами или попечителями обязанностей по его воспитанию и содержанию либо вследствие его ..., детского интернатного учреждения.

**Несовершеннолетний, находящийся...** - лицо в возрасте до восемнадцати лет, находящееся в обстановке, при которой не удовлетворяются его основные жизненные потребности; которое вследствие беспризорности или безнадзорности совершает правонарушения ..., которого ведут аморальный образ жизни, что оказывает вредное воздействие на указанное лицо, злоупотребляют своими правами и (или) жестоко обращаются с ним либо иным образом ненадлежаще исполняют обязанности по воспитанию и содержанию указанного лица, в связи с чем имеет место опасность для его жизни или здоровья.

*Индивидуальная профилактическая работа* - деятельность по своевременному выявлению несовершеннолетних и семей, находящихся в социально опасном положении, а также по их социально-психолого-педагогической ... или ... совершения несовершеннолетними правонарушений.

*Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних* - система ..., ... и иных мер, которые направлены на выявление и устранение причин и условий, способствующих безнадзорности, беспризорности, совершению несовершеннолетними правонарушений, и осуществляются в совокупности с ...

### 3. Правовое регулирование отношений по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних

*Найдите 2 ошибки и исправьте их:*

Отношения по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних регулируются законодательством о профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, а также международными договорами Республики Беларусь. Законодательство о профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних основывается на Правилах педагогических работников и состоит из настоящего Закона, Правил аттестации учащихся при освоении содержания образовательных программ общего среднего образования, Закона Республики Беларусь от 19 ноября 1993 г. № 2570-XII «О правах ребенка» и иных актов законодательства.

### 4. Полномочия работников органов, учреждений и иных организаций, осуществляющих профилактику безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних

*Соотнесите:*

1. Посещают несовершеннолетних, проводят беседы с ними, их родителями, опекунами или попечителями	А. Социальный педагог
2. Запрашивают информацию у государственных органов и иных организаций по вопросам профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	В. Классный руководитель
3. Приглашают несовершеннолетних, их родителей, опекунов или попечителей по вопросам профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	С. Работники органов, учреждений и иных организаций

4. Обеспечивают соблюдение прав и законных интересов несовершеннолетних, осуществляют их защиту от всех форм дискриминации, физического или психического насилия, оскорбления, грубого обращения, сексуальной и иной эксплуатации, выявляют несовершеннолетних и семьи, находящиеся в социально опасном положении.	D. Руководитель учреждения образования
--	--

### 5. Виды ответственности

*Дайте комментарии ситуациям и предложите свой вариант их решения:*

1. Учащихся 16 лет задержали на улице, когда они в 23 часа 40 минут рисовали на стене многоэтажки. Какое наказание им грозит?
2. Учащийся 14 лет по неуважительной причине пропустил занятия в школе. Предусмотрена ли за это уголовная или административная ответственность?
3. Учащиеся 7 класса перед уроком физкультуры находились в раздевалке. После звонка все ушли в спортивный зал, а Дима задержался и похитил мобильный телефон у своего одноклассника. Какое преступление совершил подросток? С какого возраста наступает ответственность за это правонарушение?
4. Учащиеся ехали в автобусе, громко разговаривали, смеялись, нецензурно выражались, агрессивно реагировали на замечания окружающих. Предусмотрена ли ответственность за их поведение?
5. Звонок в милицию «В школе заложена бомба!». После оказалось, что это была шутка, чтобы сорвать контрольную. Как вы оцените этот поступок?

### РЕФЛЕКСИЯ

*Подберите слова к буквам ключевого слова «профилактика», используя термины и понятия по данной теме:*

П –  
Р –  
О –  
Ф –

И –  
Л –  
А –  
К –

Т –  
И –  
К –  
А –

**В помощь**

Закон РБ Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних

Кодекс РБ об административных правонарушениях

Детский правовой сайт



**Быстрова В.В.**, директор социально-экономического лицея №21 имени Героя России С.В. Самойлова г. Пскова,

**Зарембо Н.Н.**, учитель русского языка и литературы социально-экономического лицея № 21 имени Героя России С.В. Самойлова г. Пскова,

**Иконникова С.А.**, заместитель директора по учебно-воспитательной работе социально-экономического лицея № 21 имени Героя России С.В. Самойлова г. Пскова,

**Крикливая Е.В.**, учитель иностранного языка социально-экономического лицея № 21 имени Героя России С.В. Самойлова г. Пскова,

**Павлова Е.В.**, учитель истории социально-экономического лицея № 21 имени Героя России С.В. Самойлова г. Пскова,

**Потапова Н.Н.**, учитель начальных классов социально-экономического лицея №21 имени Героя России С.В. Самойлова г. Пскова,

**Юпатова Л.Д.**, учитель физики социально-экономического лицея № 21 имени Героя России С.В. Самойлова г. Пскова

## РОЛЬ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ «ШКОЛА КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ» В ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КЛАССНЫХ НАСТАВНИКОВ

В условиях реализации новых образовательных стандартов возрастают воспитательные функции школы, призванной создать условия для до-

## ◆ Раздел 2. Роль методического объединения классных руководителей

стижения главной цели воспитания – самоактуализации личности растущего человека. Воспитание становится одним из главных направлений работы школы. Воспитательные функции в общеобразовательном учреждении выполняют все педагогические работники, однако ключевая роль в решении задач личностного развития и воспитания принадлежит педагогу, на которого возложены функции классного руководителя. Поэтому в нашем лицее созданы условия для повышения эффективности деятельности классного руководителя, в том числе методическое объединение «Школа классного руководителя». Особое внимание в работе методобъединения уделяется определению профессиональных задач деятельности классного руководителя, выявлению профессиональных дефицитов, планированию воспитательной работы.

В 2023/2024 учебном году на основе результатов проведенной диагностики организации воспитательного процесса в 5-11-х классах (приложение 1) были выявлены профессиональные дефициты (табл. 1).

Таблица 1

### Профессиональные дефициты классных руководителей

№ п/п	Задачи деятельности классного руководителя	Профессиональные дефициты	Процент дефицита от общего количества диагностируемых учителей
1.	Создание комфортного психологического климата и обеспечение гуманизации межличностных отношений в классе	Недостаточная готовность к разработке перспективного плана (проекта) для обеспечения комфортного психологического климата в классе, позитивных межличностных отношений обучающихся класса	58%
2.	Духовно-нравственное развитие обучающихся	Затруднения в отборе методов и форм для реализации воспитательной программы школы на основе ценностного подхода в работе с классом	58%
3.	Формирование устойчивой внутренней позиции личности обучающегося и профилактика отклоняющегося поведения обучающихся	Недостаточная включенность в межведомственное взаимодействие по вопросам профилактики отклоняющегося поведения обучающихся. Трудности инициирования и организации взаимодействия с коллегами по вопросу формирование устойчивой внутренней позиции личности обучающегося по отношению к негативным явлениям окружающей социальной действительности	70,5%

4.	Обеспечение условий для формирования у обучающихся гражданской позиции, ценностного отношения к Родине	Недостаточный уровень осознанности классными руководителями необходимости (значимости) целенаправленной работы по формированию у обучающихся гражданской позиции, ценностного отношения к Родине на основе совместной деятельности в коллективе класса	58%
----	--	--	-----

На основе выявленных дефицитов составлен план работы объединения «Школа классного руководителя» (приложение 2).

На первой встрече в сентябре с помощью технологии OKR были определены цели и ключевые результаты воспитательной деятельности, на основе которых можно в дальнейшем измерить успехи и неудачи. Участники встречи поставили амбициозную цель «Все классные руководители – мастера, добившиеся ликвидации всех профессиональных рисков». Групповая работа помогла педагогам определить задачи, над которыми методическое объединение будет работать в течение года:

- обеспечить готовность учителей начальных классов к реализации проекта «Азбука вежливости»;
- подготовить классных руководителей начальной школы к проведению 3-4 событийных дела в течение учебного года;
- наладить взаимодействие специалистов правоохранительных органов со школьной службой психолого-педагогического сопровождения, родителями обучающихся;
- принять участие в реализации проекта «Правовая грамотность»;
- изучить алгоритм действий взрослых и детей при возникновении чрезвычайных ситуаций;
- принять участие в реализации проекта «Музейные дети».

На протяжении учебного года участники «Школы классного руководителя» работают над профессиональными рисками. На общих встречах проходит обсуждение успехов и неудач, обмен опытом, формируется обзор достигнутых промежуточных результатов.

## Приложение 1

### Анкета классного руководителя «Самооценка уровня профессиональной компетентности в организации воспитательного процесса в классе»

Уважаемый коллега!

Предлагаем Вам оценить свои профессиональные знания и умения в организации воспитательного процесса в классе, поставив «галочку» в колонке, соответствующей определенному уровню:

## ◆ Раздел 2. Роль методического объединения классных руководителей

- 1- постоянно испытываю затруднения;
- 2- иногда испытываю затруднения;
- 3- не испытываю затруднений;
- 4- готов к обмену практическим опытом по данному аспекту.

№ п/п	Направления деятельности	Уровень затруднений			
		1	2	3	4
1.	Технология планирования воспитательной работы в классе				
2.	Постановка цели и задач воспитательной работы				
3.	Выбор эффективных форм воспитательной работы, в соответствии с интересами и потребностями воспитанников				
4.	Знание современных воспитательных технологий				
5.	Применение инновационных форм работы с учениками				
6.	Использование современных воспитательных технологий				
7.	Знание детской возрастной психологии				
8.	Работа с воспитанниками, находящимися в особых жизненных условиях				
9.	Построение взаимодействия с родителями				
10.	Проведение родительских собраний				
11.	Индивидуальная работа с учащимися класса				
12.	Методика проведения классных часов				
13.	Информационное обеспечение классных часов				
14.	Знание классификации форм работы с детьми				
15.	Знание методики подготовки и проведения КТД				
16.	Привлечение детей к участию в общешкольных мероприятиях				
17.	Создание воспитательной системы в классе				
18.	Разрешения конфликтной ситуации				
19.	Диагностика уровня воспитанности учащихся				
20.	Составление авторской воспитательной программы				
21.	Ведение документации классного руководителя				
	Общее количество ответов:				

Дата проведения диагностики:

Классный руководитель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**План работы методического объединения  
«Школа классного руководителя»  
на 2023/2024 учебный год**

Месяц	Задачи деятельности классного руководителя	Формы работы
Сентябрь	Планирование работы	Технология OKR
Сентябрь-октябрь	Создание комфортного психологического климата и обеспечение гуманизации межличностных отношений в классе	Круглый стол с наставниками
Ноябрь-декабрь	Духовно-нравственное развитие обучающихся	Метод пяти «почему», индивидуальные коуч-сессии. Мастер – классы для классных руководителей. Прохождение курсов повышения квалификации
Январь-февраль-март	Формирование устойчивой внутренней позиции личности обучающегося и профилактика отклоняющегося поведения обучающихся	Практика реверсивного наставничества с проведением общешкольного конкурса «Наставник – молодой классный руководитель». Участие в вебинаре «Непрерывное повышение профессионального мастерства» <a href="https://www.youtube.com/@CNPPN-PSKOV/videos">https://www.youtube.com/@CNPPN-PSKOV/videos</a>
Апрель-май-июнь	Обеспечение условий для формирования у обучающихся гражданской позиции, ценностного отношения к Родине	Круглый стол «Первый опыт» Консультации со специалистами по кинезиологии

**Литература**

1. Бывшева М. В. Демышева А. С., Коротун А. В. Результаты исследования профессиональных дефицитов классного руководства в контексте решения приоритетных национальных задач в области образования //Перспективы науки и образования. – 2022. - № 2. - С. 95-117.
2. Пол Нивен, Бен Ламорт. Цели и ключевые результаты. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 256 с.
3. Степанов Е.Н., Баранова Е.И., Володина Е.В. Автопортрет современного классного руководителя //Классный руководитель. - 2022. - № 4. – С. 4-20.

**Тихомирова Л.В.**, руководитель МО классных руководителей  
Россонской средней школы Витебской области

## **ПРАКТИКА ПОСТРОЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЬНОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Педагогическое мастерство - это владение педагогом психолого-педагогическими знаниями, умениями и навыками, характеризующее его профессионализм, повышение которого является одним из важнейших условий повышения качества обучения и воспитания детей. Под методическим объединением классных руководителей (далее – МО) нами понимается основное профессиональное сообщество педагогов-воспитателей школы, осуществляющее и координирующее проведение методической, опытно-экспериментальной, инновационной, проектной деятельности классных наставников, направленной на совершенствование воспитательного процесса.

В работе МО государственного учреждения образования «Россонская средняя школа им. П.М. Машерова» принимают участие 25 классных руководителей. Они не только участвуют в реализации программ воспитания, но и принимают активное участие в их планировании, разработке и апробации инноваций, постоянно развивая свой творческий потенциал.

Для того, чтобы комплексно и творчески решать сложные профессиональные задачи в школе создана эффективная структура методической помощи педагогам-воспитателям, роль которой значительно возрастает в современных условиях в связи с необходимостью корректно и оперативно использовать новые методики, приемы и формы воспитания.

На МО мы стремимся рассматривать важнейший вопрос жизнедеятельности нашего учебного заведения: освоение учителями современных методик, форм, видов, средств, новых педагогических технологий в воспитании детей. Его работа способствует сплочению коллектива, сохранению и развитию традиций школы, стимулирует инициативу и творчество педагогов, активизирует их активность, выявляет и предупреждает недостатки, затруднения и перегрузки.

Главная цель методического объединения – это совершенствование воспитательного процесса в школе, его постоянное развитие, содействующее повышению уровня воспитанности учащихся. Основные задачи его работы заключаются в:

- методической поддержке классных руководителей, проектировании и реализации системы профессиональной деятельности;



- повышении теоретического и методического уровня подготовки классных наставников по вопросам психологии и педагогики воспитательной работы;
- развитию духовной культуры педагогов-воспитателей;
- освоении современных концепций воспитания и педагогических технологий;
- выработке единых требований и мер по решению наиболее принципиальных вопросов практики воспитания личности и формирования коллектива;
- изучении и распространении передового педагогического опыта по воспитанию учащихся, созданию новых воспитательных практик на основе рекомендаций педагогической науки;
- организации программно-методического сопровождения осуществления воспитательной работы в классе, способствующей совершенствованию и повышению эффективности процесса воспитания во всей школе.

**Основными направлениями деятельности МО являются:**

1. Совместное планирование деятельности на учебный год и проектирование ключевых мероприятий.
2. Аналитическая деятельность (анализ методической деятельности за прошедший учебный год; анализ посещения открытых мероприятий и классных часов; изучение направлений деятельности классных руководителей).
3. Информационная деятельность (изучение новинок в методической литературе для совершенствования педагогов-воспитателей; пополнение тематической папки «Методическая копилка классных руководителей»).
4. Методическое сопровождение деятельности классных руководителей (выявление затруднений, подготовка методических рекомендаций, оказание практической помощи классным наставникам в планировании деятельности, выборе форм, методов и технологий воспитательной деятельности, организации мероприятий).
5. Консультативная деятельность (консультирование классных руководителей по вопросам составления плана воспитательной работы, преодоления затруднений в педагогической деятельности, по вопросам индивидуальной работы с обучающимися в аспекте формирования их личностных результатов).
6. Содействие творческому росту классных руководителей (стимулирование их инициативы и креативности, активизация их участия в исследовательской деятельности, новаторстве).
7. Организационная работа (заседания МО, участие в педагогических советах школы, открытые внеклассные мероприятия, совместное

проведение общешкольных мероприятий, организация методической учебы для молодых педагогов, выполняющих функции классных руководителей).

8. Проведение организационно-методических мероприятий (круглые столы, совещания и семинары по вопросам воспитания, творческие отчеты классных руководителей; изучение и реализация в воспитательном процессе требований нормативных документов, актуального педагогического опыта и др.).
9. Участие в организации и проведении аттестации педагогов.

В начале каждого учебного года составляется и утверждается годовая план работы МО, распределяются обязанности между классными руководителями по их участию в его работе (приложение 1).

Согласно рекомендациям инструктивно-методического письма методическое объединение работает над той или иной выбранной темой, ориентированной на совершенствование и поиск новых форм и методов работы по формированию у молодых граждан Беларуси высокой социальной и гражданской ответственности, способности разрабатывать стратегию поведения, осуществлять нравственный выбор и нести за него ответственность.

Практикуются следующие формы методической работы: методические сессии; дидактические трибуны; тренинги; деловые игры; практикумы и совещания по текущим вопросам воспитания, семинары; методические конференции; мастер-классы. Также осуществляется систематическая рассылка информационных электронных писем, что является удобным и мобильным способом коммуникации и обмена опытом.

В течение учебного года, как правило, четыре заседания МО. Обязательно ведутся протоколы этих заседаний (приложение 2).

Классные руководители ведут планы по самообразованию и реализовывают их на протяжении учебного года для повышения уровня своей профессиональной компетентности.

Анализируя деятельность МО можно сделать вывод, что воспитательная работа в классных коллективах ведется целенаправленно, опираясь на новейшие теоретические знания, технологии воспитания. Следуя рекомендациям методического объединения, классные наставники ведут журналы, которые помогают учитывать работу по всем видам деятельности, накапливать сведения об учащихся и их родителях, анализировать проведенное, делать выводы и своевременно устранять недостатки.

На заседаниях МО педагоги-воспитатели знакомятся с новой методической литературой, выступают по актуальным проблемам, ведут поиск оптимальных средств для достижения целей воспитания учащихся, делятся опытом с коллегами.



Таким образом, деятельность методического объединения способствует повышению профессионального мастерства классных руководителей и качества их работы. Следствием этого явилась активизация участия учащихся в различных творческих конкурсах, спортивных состязаниях и других мероприятиях. Повысилась результативность взаимодействия классных наставников с семьями учащихся, которое осуществляется через работу общешкольного и классных родительских комитетов, классные и общешкольные родительские собрания, индивидуальную работу с семьями, работу Родительского университета.

Педагоги-воспитатели практикуют взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся с помощью распространенного мессенджера в русскоязычном сегменте Интернета - Viber. С его помощью педагоги оперативно получают и отправляют текстовые сообщения, аудио-сообщения, обмениваются фото- и видеофайлами, делают аудио- и видеозвонки и др.

В учреждении образования созданы все условия для роста профессионального мастерства классных руководителей, повышения их компетентности, что положительно влияет на формирование личностей учащихся.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что методическое объединение классных руководителей в нашем учреждении образования играет большую роль во внедрении в практику обучения и воспитания современных технологий, оказывает положительное влияние на педагогов и мотивирует их к повышению своих профессиональных компетенций.

## Приложение 1

### Методическая тема: «Совершенствование профессиональной компетентности педагогов по вопросам воспитания и развития личности учащегося»

**Цель:** овладение классными руководителями методами и приемами воспитания, современными образовательными технологиями и методиками, создание условий для роста педагогического мастерства, совершенствования и повышения эффективности воспитательной работы в учреждении образования.

№ п/п	Время проведения	Темы заседания	Форма проведения	Рассматриваемые вопросы	Ответственные
1.	Ноябрь	Защита прав несовершеннолетних	Семинар	1. Роль классного руководителя в	Наврова А.А.

◆ **Раздел 2. Роль методического объединения классных руководителей**

		от жестокого обращения и насилия, в том числе средствами использования глобальной компьютерной сети Интернет		профилактике семейного неблагополучия и фактов жестокого обращения с детьми 2. Формы и методы работы классного руководителя с обучающимися и родителями по безопасному использованию сети Интернет, профилактике кибербуллинга, троллинга 3. Особенности оказания психологической помощи ребенку, ставшему жертвой семейного насилия, сексуального насилия.	Ендулов В.Н.  Педагог-психолог Карпей Г.И.
2.	Декабрь	Совершенствование работы по гражданскому и патриотическому воспитанию учащихся - приоритетная задача социальной, воспитательной и идеологической работы	Семинар	1. Система работы учреждения образования по гражданскому и патриотическому воспитанию 2. Роль классного руководителя в формировании у учащихся активной гражданской позиции 3. Организация социально-значимых культурных мероприятий, направленных на сохранение историко-культурного наследия, воспитание любви к Отечеству, поддержку творческих инициатив обучающихся (из опыта работы классного руководителя)	Таратутко Е.Н.  Гладун С.В.  Аверкович А.А., Петроченко С.В.

3	Март	Эффективные формы работы классного руководителя по формированию навыков здорового образа жизни и созданию безопасных условий жизнедеятельности учащихся	Семинар	1. Формирование навыков здорового образа жизни учащихся во внеурочной деятельности 2. Работа классного руководителя с учащимися и их законными представителями по обеспечению безопасности жизнедеятельности несовершеннолетних 3. Формирование культуры здорового питания	Зуева Е.А.  Тихомирова Л.В.  Денисова Т.А.
4	Май	Трудовое воспитание и профориентация учащихся школы как залог их успешной социализации		1. Роль профориентации в формировании личности обучающихся 2. Трудовое воспитание и ранняя профессиональная ориентация учащихся 3. Формы занятости учащихся, состоящих на различных видах учета	Козлова С.В.  Матусенко Л.Д., Лисова О.Л.  Социальный педагог Крыштанова Е.А.

## Приложение 2

### ПРОТОКОЛ № 3 заседания методического объединения классных руководителей от 29.03.2023

*Руководитель методического объединения: Тихомирова Л.В.  
Присутствовали: 25 человек  
(список прилагается)  
Приглашенные: заместитель директора по воспитательной работе Таратутко Е.Н., социальный педагог Крыштанова Е.А.*

#### Повестка дня

1. Современные воспитательные технологии, направленные на формирование потребности ведения здорового образа жизни. Классный руководитель Огинова Е.М.

## ◆ Раздел 2. Роль методического объединения классных руководителей

2. Создание социально-психологических условий для формирования потребности в ведении здорового образа жизни. Социальный педагог Крыштанова Е.А.
3. Использование возможностей детских общественных объединений в формировании здорового образа жизни. Педагог-организатор Болткова Т.В.

### **СЛУШАЛИ:**

об использовании в воспитательной работе современных технологий, направленных на формирование потребности ведения здорового образа жизни. Классный руководитель Огинова Е.М.

### **ВЫСТУПИЛИ:**

Болткова Т.В. (информация прилагается), Крыштанова Е.А. (информация прилагается).

### **РЕШИЛИ:**

1. Продолжить деятельность учреждения образования по созданию социально-психологических условий для формирования здорового образа жизни. Использовать в этой работе детские общественные объединения.
2. Применять в работе современные воспитательные технологии и продолжать проводить мероприятия, направленные на формирование и ведение здорового образа жизни (классные руководители).
3. Проводить целенаправленную работу с родителями (законными представителями) по формированию у учащихся здорового образа жизни (классные руководители).
4. Разместить в классных уголках информацию с материалами по формированию здорового образа жизни у учащихся (классные руководители).



Иванова Е.В., учитель начальных классов школы № 12 г. Полоцка  
Витебской области Республики Беларусь

## АКТИВНЫЕ ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ – ЗАЛОГ УСПЕШНОГО ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

*Там, где воспитатели не соединены в коллектив  
и коллектив не имеет единого плана работы,  
единого тона, единого точного подхода к ребёнку,  
там не может быть никакого воспитательного про-  
цесса.*

А.С. Макаренко

Программа непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи Республики Беларусь определяет следующие направления воспитательного процесса: идеологическое, гражданско-патриотическое, духовно-нравственное, поликультурное, экологическое, воспитание культуры безопасной жизнедеятельности и здорового образа жизни, воспитание психологической культуры, правовое, семейное, гендерное, эстетическое, воспитание культуры досуга и быта.

Эффективно осуществлять воспитательную деятельность по этим направлениям может только грамотный, всесторонне образованный педагог. В учреждении образования эту ключевую роль играет учитель, выполняющий обязанности классного руководителя. Обязательным условием высококачества воспитательной работы является повышение профессиональной компетентности классных руководителей. Это условие обеспечивается деятельностью методических объединений классных руководителей.

При организации работы методического объединения (далее — МО) важно, чтобы каждый педагог имел возможность профессионального самовыражения, творчества, а также получал необходимую и своевременную помощь в решении личных профессиональных затруднений. Для этого нужно серьезно подойти к планированию работы МО, чтобы удовлетворить все профессиональные запросы педагогов. Умело разработанный план – это уже половина успеха.

Мы проводим большую подготовительную работу по составлению плана деятельности МО на новый учебный год. План МО включает в себя:

- анализ работы МО, проведённой в предыдущем учебном году (анализ работы является важнейшим ориентиром при планировании воспитательной деятельности на новый календарный период, так как все планируемые мероприятия на новый учебный год направлены на устранение еще существующих проблем и на развитие позитивных воспитательных практик, обозначенных в анализе работы МО классных руководителей за предыдущий год);
- цель и задачи деятельности МО на новый учебный период;
- календарный план работы методического объединения, в котором обязательно следует отразить план заседаний методического объединения классных наставников, график проведения открытых воспитательных мероприятий;
- план консультаций молодых специалистов (если таковые имеются);
- график трансляции продуктивного педагогического опыта;
- план по разработке методической продукции.

В течение учебного года проводится не менее четырёх заседаний МО (1 раз в четверть). В процессе заседаний рассматриваются 2–3 теоретических вопроса по запланированной теме, а также проводятся практические занятия. Каждое заседание МО протоколируется, по его итогам принимаются конкретные решения.

Перед запланированным заседанием проводятся открытые воспитательные мероприятия для обмена эффективным педагогическим опытом. До заседания все члены методического объединения изучают рекомендуемую литературу. Чтобы повысить результативность работы классных руководителей по разным направлениям воспитания, мы используем активные формы и методы проведения заседаний МО, включая применение современных информационно-коммуникационных технологий. Кратко опишем некоторые из них.

*Конференция идей* – это презентация образовательных концепций, которые могут быть разработаны одним из участников или группой педагогов, а также могут быть заимствованы из опыта коллег из других учреждений образования. С их помощью решаются образовательные и воспитательные задачи, демонстрируются новые направления работы, инновационные формы и методы организации процесса воспитания детей.

*Методический фестиваль*. Эта форма позволяет познакомиться с педагогическим опытом, участвовать в нетрадиционных мероприятиях и внедрять новые педагогические идеи и методики. Во время фестиваля проводится обзор методологических результатов и идей.

*Тренинг* – это форма активного обучения, направленная на развитие знаний, умений, навыков и социальных установок. Он используется, когда необходимо не только получить новую информацию,

но и применить полученные знания на практике. Для проведения тренингов приглашаются социальные педагоги, педагоги-психологи.

*Семинар классных руководителей.* Эта одна из форм научно-практического характера. Семинар включает теоретическую и практическую части. Полученные педагогами знания подтверждаются на практике, в ходе проведения открытых воспитательных мероприятий с последующим обсуждением их участниками.

Для заинтересованности педагогов в заседаниях МО лучше использовать различные дидактические задания, творческую работу в группах и другие активные способы взаимодействия. Не стоит забывать, что разнообразная деятельность помогает лучше усвоить информацию. Актуально проведение физкультминуток, танцевальных пауз и психологических тренингов, направленных на предотвращение усталости.

Хочу предложить еще несколько интересных форматов методической работы из своего личного опыта.

*Круглый стол вопросов и ответов.* К каждому заседанию МО классные руководители нашей школы готовят вопросы по теме заседания. Чтобы вовлечь всех коллег в их обсуждение в конце заседания или «разговорить» в начале, как раз и пригодится такая форма.

Каждому участнику предлагается записать свой вопрос или проблему на предложенном небольшом листке бумаги. Листки складываются, собираются в одном месте и перемешиваются. Затем участники берут по одному листку с вопросом, и начинается обсуждение. Если кому-то достался свой собственный вопрос, то он меняет его на другой. Участники по очереди зачитывают вопрос и отвечают, исходя из своей позиции. Таким образом, отвечая на чужой вопрос участник чувствуют себя более свободно и уверенно. В обсуждение могут включаться все, в том числе и автор вопроса, чтобы уточнить какие-либо моменты.

*Ролевая игра.* Эта форма применяется для того, чтобы участники, взяв на себя роли других людей, могли оценить проблему изнутри и сделать необходимые выводы о том, как её решить. Например, обсуждается проблема семейного воспитания, где участники рассматривают ее с позиции ребенка, членов семьи и других заинтересованных лиц.

*Панорама идей.* Участники методического объединения делятся на группы по два-три человека, выбирают одну из предложенных тем, по которой разрабатывают замысел внеклассного мероприятия на основе методического шаблона с четкими этапами действий. Разработчики обмениваются своими вариантами внеклассных мероприятий и оценивают их с точки зрения реальности выполнения, эффективности приемов и способов работы с учениками. В роли экспертов могут выступать опытные и авторитетные коллеги.

*Карусель.* Эта форма применяется для организации обсуждения по кругу. Две группы участников становятся или садятся в два круга лицом друг к другу так, чтобы образовались пары. Ведущий предлагает провести

обсуждение заданной темы или заранее составленных по теме вопросов. Сначала каждая образовавшаяся пара обменивается мнениями по теме или вопросу. Затем участники внешнего круга передвигаются по часовой стрелке, попадая к новому партнеру из внутреннего круга и продолжают обсуждение по теме или уже по другому вопросу.

Проведение заседаний МО в активном режиме мотивирует классных руководителей использовать разнообразные формы и методы организации воспитательного взаимодействия со своими воспитанниками, что является показателем профессионализма и творческой активности педагогов.

## Литература

1. Программа непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи на 2021 – 2025 гг.: утверждена Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 31 декабря 2020 г. № 312. – URL: <https://vgik.by/wp-content/uploads/2022/11/9.programma-i-meroprijatija-nepreryvnogo-vozpitanija-na-2021-2025gg..pdf> (дата обращения: 06.03.2024)
2. Организация работы методических объединений педагогических работников в учреждениях образования: методические рекомендации /сост. Л.Н. Никифорова, А.А. Поплавный, Н.Д. Прокопчик, Л.Е. Лыч. – 2-е изд., дополн. – Гомель: ГОИРО, 2018. – 20 с.
3. Современные подходы к организации эффективной работы учебно- методических объединений классных руководителей: сб. материалов e-mail-конференции /сост. А.М. Деменцевич. – Минск: АПО, 2021. - URL: [https://akademy.by/files/documents/Publications/2021\\_Sb\\_УМО.pdf](https://akademy.by/files/documents/Publications/2021_Sb_УМО.pdf) (дата обращения: 10.03.2024)

---

*Рахими Джамалабад Н. А., руководитель МО классных руководителей гимназии г. Барани Витебской области Республики Беларусь*

## ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В условиях модернизации и развития современной системы образования предъявляются особые требования к профессиональной компетентности педагогов. Касается это и классных руководителей. От их профессионализма, теоретической подготовки и методического мастерства зависит успешность воспитательного процесса.



За время руководства методическим объединением классных руководителей я пришла к выводу, что успешное решение задач воспитания связано с тем, насколько эффективно организована работа методического объединения, призванного оказывать действенную помощь в совершенствовании профессионального мастерства педагогов-воспитателей, в обмене опытом их работы, во внедрении в образовательный процесс инновационных методов и технологий.

В процессе подготовки заседаний методического объединения классных наставников передо мной каждый раз встают одни и те же вопросы: Как сделать так, чтобы каждый педагог был заинтересованным участником? Как повысить активность отдельных педагогов? Как направить их от репродуктивной деятельности к исследовательской, творческой? И ответ на эти вопросы всегда один - применять нетрадиционные, интерактивные методы и формы проведения заседаний МО. Представляю наиболее понравившиеся педагогам нашей гимназии, наиболее продуктивные и проверенные опытом.

*Методический практикум.* Это система практических заданий, направленных на совершенствование методического мастерства, разработку или отбор приёмов для более эффективного решения проблемы. Такая форма работы имеет чёткую структуру:

- 1) введение педагогов в методическую проблему;
- 2) обоснование актуальности данной проблемы;
- 3) практическая работа в соответствии с инструкцией по выбору приёмов взаимодействия, по анализу материала, составлению схем, диаграмм, таблиц, вопросов, по решению проблемных заданий;
- 4) защита выполненной работы;
- 5) выработка методических рекомендаций.

*Ментальная карта.* Это метод, направленный на активизацию ассоциативного мышления и наглядное представление связей на основе использования графики. В центре листа или доски изображается или записывается проблема. На ветках, отходящих от центра, фиксируются предложенные варианты ее решения. При помощи ассоциативного мышления каждая ветка разделяется на более мелкие. Это позволяет детально проработать каждую новую идею.

*Метод Уолта Диснея.* Этот известный метод помогает генерировать и прорабатывать различные идеи по достижению цели или решению проблемы. Участники выбирают роли «мечтателей», «реалистов» или «критиков». «Мечтатели» генерируют самые неожиданные варианты решения поставленной проблемы. «Реалисты» рассматривают идеи «Мечтателей», ищут пути для их воплощения, составляют план реальных действий. «Критики» ищут недочёты в плане «Реалистов», анализируют идеи,

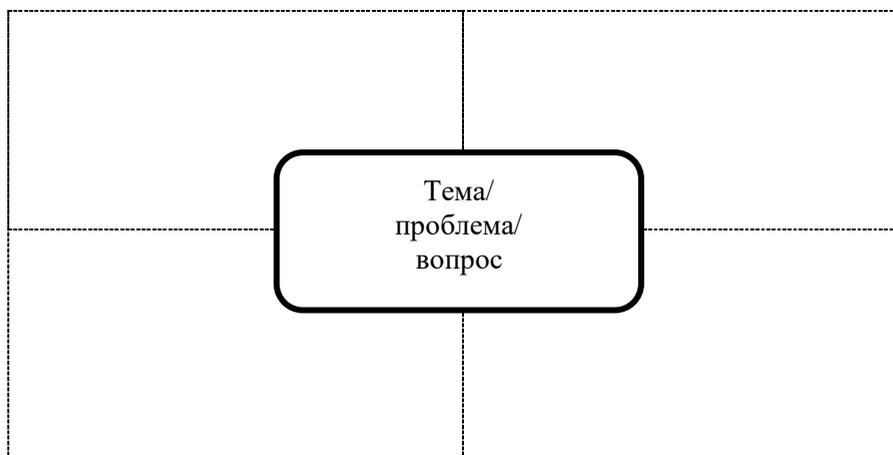
## ◆ | Раздел 2. Роль методического объединения классных руководителей

выявляют недоработки и ошибки, а также передают все замечания «Реалистам» для совершенствования плана действий.

**ПОПС-формула.** Данный метод позволяет помочь участникам дискуссии аргументировать свою позицию. Краткое выступление в соответствии с ПОПС-формулой состоит из четырех элементов, изложенных в таблице.

<b>П</b> – позиция (в чем заключается точка зрения)	я считаю, что ...
<b>О</b> – обоснование (довод в поддержку позиции)	... потому, что ...
<b>П</b> – пример (факты, иллюстрирующие довод)	... например ...
<b>С</b> – следствие (вывод)	... поэтому ...

**Карта согласия.** Метод предполагает командную работу с целью решения общей проблемы. После образования команд ведущий формулирует тему, проблему или вопрос для размышления. Участники записывают максимальное количество идей по теме в виде списка на своей части листа. Ведущий определяет максимальное количество идей для центрального квадрата. Члены группы по очереди озвучивают по одной идее, если вся группа приходит к согласию, идею записывают в центральную часть квадрата. Обсуждение продолжается, пока все не поделится своими идеями. Идеи, записанные в центральной части квадрата, являются решением всей группы.



**Мозаика.** Метод выработки (определения) коллективного мнения. Участники просматривают видеозапись фрагментов воспитательных мероприятий по заданной тематике, анализируют адекватность использования

различных методов, приемов, технологий воспитательного взаимодействия, а затем составляют рекомендации по совершенствованию применения этих средств. Метод стимулирует познавательную активность педагогов, позволяет включить в работу большее количество участников, сокращает время достижения конечного результата.

**Фокус-группы.** Это групповое обсуждение проблемы (темы, вопроса). Особенность метода в том, что участники включены в общение с себе подобными, поэтому быстрее снимаются психологические барьеры, ярче проявляются эмоции. Метод направлен на «качественное» исследование проблемы, когда определяется отношение участников к ней, выявляются причины отношения и мотивы действий, связанных с проблемой. По результатам фокус-групп можно получить ряд скрытых до этого гипотез относительно обсуждаемой проблемы (темы, вопроса). Дискуссии фокус-групп могут обнаружить скрытые прежде достоинства и недостатки предмета обсуждения.

Известно такое высказывание К.Д. Ушинского: «Учитель живет до тех пор, пока он учится, как только он перестает учиться, в нем умирает учитель...». В этих словах ёмко выражено профессиональное требование к педагогу, включая классного руководителя, - постоянное самообразование. Значимость методического объединения в этом процессе неоспорима. Грамотно организованная работа методического объединения стимулирует профессиональное развитие классного руководителя, способствует его самореализации, решению профессиональных проблем, позволяет получить гораздо большее удовлетворение от работы, желание вносить положительные изменения в свою деятельность.

### Литература

1. Рыкова А.В. Формы методической работы с педагогами. – URL: <https://groiro.by/files/01030/obj/110/16973/doc/formy-metod-rab-s-pedagogami.pdf>
2. Щуркова Н.Е. Педагогика. Воспитательная деятельность педагога: учебное пособие для вузов. – 2-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 319 с.

**Анашко С.И.**, заместитель директора по воспитательной работе Кировской СШ Витебского района Витебской области Республики Беларусь

**Хричикова К.Е.**, социальный педагог Кировской СШ Витебского района Витебской области Республики Беларусь

## **МАСТЕР-КЛАСС КАК ПРОДУКТИВНАЯ ФОРМА РАБОТЫ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Педагог – ключевая фигура образовательного процесса. Его постоянный личностный рост – важное условие успешности и обучения, и воспитания. Чтобы достичь вершин профессионального мастерства, иметь высокий рейтинг у учащихся, их родителей, коллег педагогу необходимо постоянно стремиться к саморазвитию и повышению профессионального уровня. Значительная роль в этом процессе принадлежит методическому объединению классных руководителей. Наиболее эффективными формами проведения заседаний методобъединений сегодня являются семинар-практикум, методический фестиваль, мастер-класс, деловая игра, тренинг, защита проекта.

В нашей школе заседания сообщества педагогов-воспитателей мы стремимся проводить в активной форме, такой, например, как мастер-класс. Эта продуктивная форма работы позволяет обобщить, продемонстрировать и распространить передовой педагогический опыт классных руководителей, способствует их саморазвитию.

Предлагаем коллегам познакомиться с разработкой мастер-класса для педагогов, проведённого в рамках заседания методического объединения по теме: «Работа классных руководителей по предупреждению преступлений и правонарушений среди несовершеннолетних, формированию здорового образа жизни через активную деятельность учащихся».

*Мастер-класс «Использование сервиса Genially в работе по формированию правовой культуры учащихся»*

**Цель:** содействие повышению уровня профессиональной компетентности педагогов по формированию у школьников правовой культуры и социальной ответственности с помощью сервиса Genially.

**Задачи:**

1. Дать участникам мастер-класса представление о сервисе Genially и его применении в работе классного руководителя.

2. Помочь педагогам освоить использование сервиса, мультимедиа, интерактивного плаката в работе с учащимися.
3. Актуализировать знания педагогов по основным правам, обязанностям несовершеннолетних, их ответственности за правонарушения.

**Оборудование и материалы:** задания с использованием сервиса Genially, мультимедиа, стикеры.

**Ожидаемые результаты мастер-класса:**

- актуализация правовых знаний педагогов;
- практическое освоение участниками мастер-класса методов и приемов работы с помощью сервиса Genially;
- повышение креативности педагогов;
- содействие росту мотивации классных руководителей к формированию собственного стиля творческой педагогической деятельности.

## Ход мастер-класса

### I. Организационный момент

Добрый день, уважаемые коллеги! Мы рады приветствовать вас! Посмотрите друг на друга. Улыбнитесь. Радостно видеть ваши улыбки!

Сегодня мы хотим поделиться с вами опытом, как можно провести интересное для детей занятие с использованием интерактивного плаката, разработанного с помощью сервиса Genially.

### II. Теоретическая часть.

Интернет и информационные технологии давно уже стали значимым источником информации. В связи с этим педагоги всё чаще применяют различные виртуальные формы работы: виртуальные книжные выставки и презентации, онлайн-тесты и викторины, сетевые акции и конкурсы. Подобные информационные технологии позволяют визуализировать информацию, представить её на расстоянии, сделать яркой, интересной, образной, доступной для восприятия. Создание интересных, интерактивных, познавательных работ возможно благодаря специальным онлайн-сервисам, которые предоставляют достаточно широкий спектр возможностей. Одним из таких сервисов является Genially.

Genially – это онлайн-сервис для создания всех видов дидактических ресурсов, презентаций, игр, интерактивных изображений, карт, иллюстрированных процессов, резюме и т.д. Работать в нём можно просто и быстро, так как он предлагает различные шаблоны для создания ресурсов, большой выбор интерактивных приемов. Это позволяет давать комментарии к объектам, открывать всплывающие окна, делать гиперссылки на слайды проекта и внешние ресурсы.

Genially сохраняет весь добавляемый вами контент в облачном хранилище, поэтому вы можете оставить незаконченную работу над проектом и продолжить её на другом компьютере. Создание виртуальных работ в сервисе бесплатное, и количество создаваемых электронных продуктов при этом не ограничено. Готовую работу можно встроить на страницу сайта или блога. Также платформа поддерживает совместную работу: это означает, что вы можете одновременно с другими людьми работать над одним проектом, вместе преобразуя контент на основании общих идей. Результат работы над проектом можно представить непосредственно по ссылке в самом сервисе Genially. Помимо этого, готовым ресурсом можно поделиться в социальных сетях, опубликовать ресурс на сайте, выгрузить в формате pdf, jpg, html (для доступа офлайн в платном тарифе).

Наш опыт подтверждает, что выполнение подобных заданий вызывает интерес у учащихся, с помощью визуализации игр и упражнений происходит полное усвоение полученной информации и творческое развитие учеников.

### **III. Практическая часть.**

Тема нашей практической части: «Я в настоящем и я в будущем». Вы будете выступать в роли детей и выполнять задания, используя мультимедиа. За правильно выполненное задание каждому участнику будет выдаваться стикер.

Для начала давайте ознакомимся с памяткой о правах и обязанностях детей, с возможностями детского правового сайта и основными понятиями, которые нам с вами пригодятся в работе (первый лист интерактивного плаката).

Ссылка на плакат:  
<https://app.genial.ly/editor/656da88f153f6000144a6e76>

Теперь разделимся на команды. Для этого каждый из мешочка с фломастерами двух цветов (зелёный, синий) вытягивает по одному фломастеру и объединяется в две команды по цвету фломастера.

#### **Первое задание «Продолжи фразу».**

Вам необходимо продолжить фразу, которая связана с правом или законом. Продолжение фразы скрыто за интерактивным элементом «облако».

Фразы:

1. Закон суров, но... (он закон).
2. Чтобы страна могла жить, нужно чтобы... (жили права).
3. Свобода – это право делать всё... (что разрешено законом).
4. Иметь право – это не значит... (быть правым).
5. Нет закона, который... (был бы всем по душе).
6. Дуракам закон не писан, если писан - то не читан... (если читан- то не понят, если понят - то не так).

А в дополнение вопрос: какие пословицы, крылатые выражения вы знаете о правах, законе и обязанностях? (Ответы).

**Второе задание «Вид ответственности».**

Участникам команд необходимо определить, к какому виду ответственности относятся действия подростка.

**Третье задание «Вот это ситуация».**

В течение одной минуты нужно обсудить ситуацию и дать ответ о последствиях, с которыми могут столкнуться дети.

**Четвертое задание «Наши права».**

Ссылка: <https://learningapps.org/6578071>

У всех нас есть права, которые можно разделить на социально-экономические, гражданские, культурные и политические.

Вам нужно распределить предложенные права по видам и перетащить каждое право в нужную часть экрана. В итоге каждое право (правильный ответ) должно подсвечиваться зелёным цветом.

**Пятое задание «Зашифрованный термин».**

Перед вами картинки – ребусы, в них спрятаны основные термины и понятия, которые связаны с правовой культурой и ответственным поведением несовершеннолетних. Разгадываем и создаем ребусы. Для создания ребусов вы можете использовать сайт <http://kvestodel.ru/generator-rebusov>

**IV. Заключительная часть**

Уважаемые коллеги! Давайте посмотрим небольшой ролик «Серый вышел», который можно показать своим учащимся в ходе классного часа <https://www.youtube.com/watch?v=m-1Uxo9Z7L4>

Genially с английского языка переводится как «гениально». Каждый из вас гениален по-своему, а когда мы делимся своими идеями, то умножаем гениальность. На доске вы видите контур нашей школы. Давайте сделаем его ярким и запоминающимся. Для этого предлагаю каждому на стикере написать название формы, которую он использует в работе по формированию правовой культуры учащихся, и поместить его на контур.

Наш мастер-класс подошел к концу, и в заключение предлагаем Вам, уважаемые коллеги, выразить свое впечатление от нашей совместной работы хлопками: на уровне живота – хорошо, на уровне груди – очень хорошо, выше головы – превосходно! (Выполняют хлопки). Спасибо за внимание!

Завершая описание мастер-класса, хочется обратить внимание на следующее. Конфуций говорил: «Скажи мне, и я забуду. Покажи мне, и я

запомню. Дай мне действовать самому, и я научусь». С этим высказыванием китайского мыслителя нельзя не согласиться, его можно в полной мере отнести к работе методического объединения учителей, выполняющих функции классного руководителя. Ведь правильно организованная методическая поддержка со стороны методического объединения классных руководителей мотивирует их к творческой и продуктивной работе, задаёт направление педагогического роста, стимулирует к саморазвитию.

---

*Васильева Г.И., учитель истории и обществознания Пушкиногорской санаторной школы-интерната Псковской области*

## **ЗАСЕДАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ВОСПИТАТЕЛЕЙ В ФОРМЕ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «АКВАРИУМ»**

Тот, кто живёт в стеклянном доме,  
не должен бы бросаться камнями  
в других.

*Роберт Льюис*

**Участники:** классные руководители, воспитатели, заместитель директора по воспитательной работе.

**Цель:** переосмысление участниками своей личностной и профессиональной позиции.

**Ожидаемые результаты:** поиск общих интересов и достижение позиционного баланса между педагогами и воспитанниками в ходе организации воспитательных мероприятий.

**Оборудование:** аквариум или большая стеклянная банка, камушки, ракушки, стаканы, вода, ватман, бумажные рыбки, краски, кисти, фломастеры, цветная бумага, ручки, ножницы, две настольных игры «Башня», инструкции к заданиям.



## Ход работы

### 1. Этап вступления и мотивации

Участники перед началом заседания объединяются в две группы по цвету бумажных рыбок (золотой и красный), которые получают от ведущего (заместителя директора по воспитательной работе, руководителя МО, старшего воспитателя).

Ведущий приветствует участников заседания, сообщает его форму и цель проведения. Предлагает участникам, получившим рыбки золотого цвета, взять на себя роль педагогов, а красного цвета - роль учащихся 7-8-х классов. Объясняет смысл игры. В ходе нее участники-рыбки выполняют задания по обустройству своего дома – аквариума. После выполнения каждого задания участники сами оценивают свою работу: если справились с поставленной задачей, то кладут в аквариум камешек, ракушку или наливают стакан воды; если не справились – ничего не кладут (наливают).

#### **Задание «Наши интересы» (время выполнения - 15 минут).**

Сначала каждая группа обозначает свои интересы с помощью рисунка или текста. Затем группы совместно обсуждают точки соприкосновения и создают коллаж «Общие интересы».

### 2. Этап погружения в тему.

Ведущий поясняет, что рыбки в одном аквариуме должны жить дружно и сплоченно, поэтому перед новым заданием проводит перемешивание групп. Участники становятся в круг, а ведущий - в центр. Ведущий держит в руке нити белого и черного цвета (количество нитей вдвое меньше количества участников). Концы нитей свешиваются вниз. Участники идут по кругу и после сигнала хватают любой конец нити. Таким способом образуются две новые, смешанные группы.

#### **Задание - настольная игра «Башня» (время выполнения - 15 минут).**

Необходимо сложить из брусков ровную поленницу-башню и, опираясь на правила игры, надстроить башню как можно выше. Для этого игроки по очереди вытаскивают отдельные брусочки-брёвнышки и кладут их на верхний этаж сооружения, стараясь не развалить всю композицию.

#### **Правила игры:**

1. Постройте башню. Кладите по три бруска на каждый уровень.
2. Одной рукой выньте брусок из любого уровня, кроме верхнего.
3. Поместите брусок на верхний уровень башни.
4. Если башня обрушилась, вы проиграли.
5. Если башня устояла, очередь следующего игрока.

**Задание «Вся наша жизнь - игра» (время выполнения - 20 минут)**

Ведущий сообщает, что рыбки, живя совместно, должны уметь сотрудничать друг с другом. Поэтому следующее задание - всей группой разработать замысел (идею) любого на выбор мероприятия в классе. Каждый участник группы получает карточку с определенной ролью, которую он должен исполнять в ходе разработки мероприятия.

**Возможные роли:**

1. Мотиватор - двигает команду вперёд, мотивирует себя и других.
2. Реализатор - ориентирован на действия.
3. Координатор - поддерживает совместную работу.
4. Организатор - отвечает за последовательность действий группы.
5. Спикер – представляет итоги работы группы.
6. Почемучка» - задает уточняющие вопросы.
7. Критик - предлагает конструктивную критику.

После окончания времени спикеры групп делятся разработанными идеями и резюмируют, как участники в процессе работы исполняли свои роли.

**3. Этап рефлексии (время выполнения - 10 минут)**

*Групповая рефлексия.* Группы подводят итоги своего участия в деловой игре на основе таблицы, заполненного аквариума, а затем обмениваются мнениями.

Вопросы	Комментарии
Каковы основные успехи группы?	
Какие трудности испытывала группа?	
Удалось ли группе найти точки соприкосновения с другой группой?	

*Индивидуальная рефлексия.* Участники по желанию высказывают свои впечатления, отвечая на один из вопросов:

1. Что нового Вы узнали (поняли) для себя?
2. Что нового Вы узнали (поняли) о себе?
3. Испытывали ли затруднения, исполняя свою роль?

**Литература**

1. Стратегия профессиональной поддержки педагога как воспитателя в современной системе образования /под ред. И.Д. Демаковой. – М.: АНО Издательский Дом «Педагогический поиск», 2019 – 154 с.
2. Шустова И.Ю. Типология воспитания школьников с ориентацией на рефлексивный подход. – М.: Сентябрь, 2016. – 191 с.

Бельчанкова О.А., методист Витебского областного ИРО  
Республики Беларусь

## ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ОБЛАСТНОГО УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В Витебской области с целью совершенствования научно-методического обеспечения системы образования на областном уровне, оказания методической помощи по повышению профессионального мастерства педагогических кадров и в соответствии с нормативными документами Министерства образования Республики Беларусь создана сеть областных учебно-методических объединений в сферах общего среднего и специального образования.

В районах области на основании приказов начальников отделов по образованию созданы районные учебно-методические объединения классных руководителей. Председатели районных учебно-методических объединений классных руководителей входят в состав областного учебно-методического объединения классных руководителей.

В состав областного учебно-методического объединения входят: председатель, секретарь и члены объединения. Координатором областного учебно-методического объединения классных руководителей является методист государственного учреждения дополнительного образования взрослых «Витебский областной институт развития образования», курирующий работу классных наставников в области.

Методическая работа – это основанная на достижениях науки и педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на развитие творческого потенциала педагога, его профессионального мастерства, а в конечном счете - на рост уровня обученности, развитости и воспитанности учащихся учреждений образования. Данный вид деятельности содействует повышению качества воспитательного процесса, его совершенствованию и развитию.

В содержание деятельности учебно-методического объединения классных руководителей современных учреждений образования Республики Беларусь включено следующее:

- повышение профессионального уровня педагогов по теории и методике воспитания;
- разработка методических рекомендаций по эффективной организации воспитательного процесса;

- координация воспитательной деятельности классных руководителей и организация их взаимодействия в педагогическом процессе;
- изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта в достижении воспитательных результатов;
- экспертиза воспитательных программ педагогов;
- выстраивание перспектив воспитательных структур учреждения образования;
- развитие сотрудничества с аналогичными структурными подразделениями в других учреждениях образования.

На учебно-методическом объединении классных руководителей рассматриваются решения важнейших проблем жизнедеятельности учреждений образования, вопросы освоения современных методик, форм, видов, средств, новых педагогических технологий в воспитании детей. Учебно-методические объединения классных руководителей способствуют сплочению коллектива, сохранению и развитию традиций учреждения образования, стимулируют инициативу и творчество педагогов, активизируют их деятельность в научно-исследовательской и поисковой работе, выявляют и предупреждают недостатки, затруднения и перегрузки в работе.

**Цель** учебно-методического объединения – совершенствование воспитательного процесса в учреждении образования, его постоянное саморазвитие, рост уровня воспитанности учащихся.

**Задачи** работы учебно-методического объединения классных руководителей в современном учреждении образования заключаются в методической поддержке классного руководителя в проектировании и реализации системы профессиональной деятельности в условиях модернизации образования по следующим направлениям:

- повышение теоретического и научно-методического уровня подготовки классных руководителей по вопросам психологии и педагогики воспитательной работы;
- содействие росту духовной культуры и научно-практической подготовки классных руководителей в области воспитания учащихся;
- освоение современных концепций воспитания и педагогических технологий;
- выработка единых требований и мер по решению наиболее важных вопросов практики воспитания коллектива и личности;
- углубление знаний классных руководителей о методах воспитательной работы, вооружение их методикой воспитательной деятельности и оказание помощи в совершенствовании индивидуального педагогического мастерства;

- изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта по воспитанию учащихся и созданию нового опыта на основе рекомендаций педагогической науки;
- организация программно-методического сопровождения организации воспитательной работы в классе, учреждении образования, способствующей совершенствованию и повышению эффективности воспитательной деятельности в учреждении образования;
- обеспечение реализации единых и наиболее значимых подходов к воспитанию учащихся.

При планировании работы учебно-методического объединения учитываются:

- нормативно-правовые документы Министерства образования Республики Беларусь;
- разрабатываемая в районе концептуальная модель воспитания;
- основные направления воспитательной работы, сложившиеся в учреждении образования, в том числе проблемы, над которыми работает учреждение образования, район, опыт решения этих проблем в отдельных коллективах, в научно-методической литературе;
- реальное состояние воспитательной работы в учреждении образования и уровень воспитанности учащихся;
- возрастные особенности учащихся и специфические проблемы воспитания учащихся, возникающие на каждом этапе формирования личности;
- уровень педагогического мастерства, квалификация и опыт классных руководителей, являющихся членами учебно-методического объединения, их готовность к решению предстоящих воспитательных задач (на основе диагностики), определившиеся интересы в области теории и методики воспитания, а также реальные возможности для внедрения в практику рекомендаций педагогической теории и передового опыта.

Анализ работы в учреждениях образования и учебных классах, учет типичных затруднений в воспитательной работе, недостатков и проблем воспитания учащихся помогают правильно определить задачи и направить работу на их решение.

Особое внимание уделяется научно-практической проблеме, над решением которой работает педагогический коллектив учреждения образования, района в целом. Если учреждение образования, к примеру, работает над проблемой лично ориентированного воспитания учащихся, то и в задачах работы учебно-методического объединения также находят отражение вопросы теоретической и методической подготовки классных руководителей по вопросам лично ориентированного воспитания.

Учебно-методическое объединение классных руководителей может сосредоточить внимание и на какой-то одной стороне общешкольной проблемы. Так, одним из вопросов, требующих совершенствования теоретической и методической подготовки учителей, является организация работы по формированию гражданской позиции учащихся. Являясь частью проблемы лично ориентированного воспитания, этот вопрос имеет в то же время самостоятельное теоретическое и практическое значение. Внимание классных руководителей в этом случае сосредотачивается на воспитании у школьников гражданственности, на психологии и методике организации коллективной и индивидуальной деятельности гражданской направленности.

Учебно-методическое объединение обращает постоянное внимание классных руководителей воспитанию ответственного отношения школьников к учению, формированию у них потребности в знаниях, предупреждению и преодолению неуспеваемости. Опыт показывает, что наибольшего воспитательного эффекта в своей работе достигают те классные руководители, которые опираются в своей деятельности на детские организации и юношеские объединения. Учебно-методические объединения классных руководителей помогают учителю овладеть методикой работы с детскими организациями.

Сосредоточение внимания классных руководителей прежде всего на необходимости теоретической подготовки помогает в поиске новых путей и методик успешного практического решения проблем воспитания.

Мы используем множество форм работы учебно-методических объединений, как традиционных, так и инновационных. Широко применяются круглые столы, деловые игры, педагогические консилиумы, творческие мастерские, школы передового опыта, школы начинающего классного руководителя, презентации опыта, проблемные школы и др. При этом формы подбираются так, чтобы классный руководитель мог получить не только теоретические знания, но и практические советы, рекомендации, навыки.

Заседания областного учебно-методического объединения классных руководителей проводится четыре раза в год. Ход каждого заседания протоколируется.

## Приложение

### **План заседаний областного учебно-методического объединения классных руководителей учреждений образования на 2023/2024 учебный год**

*Тема:* совершенствование форм и методов лично ориентированного воспитания посредством повышения мастерства классных руководителей.



*Цель:* содействие личностно-профессиональному росту, развитию творческого потенциала классных руководителей, профессиональному общению, обмену опытом между специалистами для успешной реализации задач, стоящих перед современным образованием и воспитанием.

*Задачи:*

- формировать у классных руководителей потребность в повышении профессиональной компетентности через систему комплексного методического сопровождения;
- создать условия для профессионального общения и обмена опытом педагогов, выполняющих функции классного руководителя;
- осуществлять координацию деятельности классных руководителей учреждений образования с учетом анализа эффективности осуществляемой деятельности, изменений и дополнений в нормативных правовых актах Республики Беларусь;
- стимулировать рост профессионального мастерства классных руководителей, оказывать методическую помощь и поддержку классным руководителям по актуальным вопросам профессиональной деятельности.

#### *Заседание № 1*

*Дата проведения:* 31.10.2023 г.

*Место проведения:* ГУДОВ «Витебский областной институт развития образования».

*Участники:* руководители районных учебно-методических объединений классных руководителей.

*Тема:* Особенности организации и планирования социальной, идеологической и воспитательной работы в 2023/2024 учебном году. Правовая культура учащихся, законных их представителей, педагогов.

*Цели:* создание условий для ознакомления классных руководителей района с нормативным правовым и научно-методическим обеспечением воспитательной и идеологической работы в 2023/2024 учебном году; разработка методических рекомендаций по организации воспитательной и идеологической работы в районе; формирование правовой культуры учащихся, педагогов, законных представителей.

*Форма организации:* инструктивно-методическое совещание.

#### *План проведения*

##### *Научно-методический блок*

Нормативно-правовое и научно-методическое обеспечение воспитательной и идеологической работы в 2023/2024 учебном году: правовые акты, инструктивно-методическое письмо Министерства образования Рес-

## ◆ | Раздел 2. Роль методического объединения классных руководителей

публики Беларусь «Особенности организации воспитательной и идеологической работы в учреждениях общего среднего образования в 2023/2024 учебном году».

### *Учебно-методический блок*

Организация воспитательной и идеологической работы в 2023/2024 учебном году: программно-организационная документация воспитания; учебно-методические документы; информационное сопровождение социальной, воспитательной и идеологической работы.

### *Практический блок*

1. Основные направления в работе по формированию правовой культуры всех участников учебного и воспитательного процесса.
2. Организация работы методических формирований классных руководителей в 2023/2024 учебном году.

### *Заседание № 2*

*Тема:* Гражданско-патриотическое воспитание: опыт, проблемы, перспективы. Школьное самоуправление, деятельность БРПО и БРСМ.

*Цель:* повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, выполняющих функции классных руководителей, в процессе организации работы по формированию у учащихся ценностного отношения к историческому и культурному наследию белорусского народа, готовности к исполнению своего гражданского долга перед Отечеством и вовлечения в деятельность ОО «БРПО» и ОО «БРСМ».

*Форма организации:* круглый стол.

### *План проведения*

#### *Научно-методический блок*

1. Роль гражданско-патриотического воспитания в системе образования Республики Беларусь.
2. Система работы учреждений образования по развитию сети профильных классов, клубов военно-патриотической направленности.
3. Формирование гражданственности и патриотизма посредством реализации инновационных проектов.
4. Основные направления в деятельности молодёжных организаций ОО «БРПО» и ОО «БРСМ» по формированию у учащихся гражданственности и патриотизма, воспитанию бережного отношения к историко-культурному наследию родины.

#### *Практический блок*

1. Информационная культура учащихся в рамках реализации проекта ШАГ.



2. Гражданско-патриотическое воспитание учащихся туристско-краеведческой, экскурсионной деятельности (из опыта работы классных руководителей).
3. Использование потенциала школьных музеев в работе по гражданско-патриотическому воспитанию обучающихся.
4. Организация школьного самоуправления (из опыта работы).

### *Заседание № 3*

*Тема:* Воспитание культуры безопасности жизнедеятельности и формирование у обучающихся навыков здорового образа жизни, ценностного отношения к своему здоровью. Гендерное воспитание. Работа классного руководителя с учащимися с особенностями психофизического развития.

*Цель:* знакомство с новыми подходами в реализации профилактических мер формирования здорового образа жизни у обучающихся, выявление специфики работы с учащимися с особенностями психофизического развития, использование гендерного подхода в воспитании учащихся.

*Формы организации:* семинар-практикум, обмен опытом.

### *План проведения*

#### *Научно-методический блок*

1. Система работы ГУО по профилактике деструктивных проявлений в среде несовершеннолетних. Актуальные подходы к организации работы учреждения образования по обучению навыкам безопасной жизнедеятельности, формированию у обучающихся здорового образа жизни.
2. Сотрудничество с государственными и общественными организациями, представителями Белорусской Православной церкви по пропаганде ЗОЖ, ценности человеческой жизни.
3. Деятельность СППС в шестой школьный день по работе с родительской общественностью и профилактике правонарушений в подростковой среде.
4. Социально-психологическая поддержка учащихся и их законных представителей в учреждении образования.
5. Организация работы классного руководителя с учащимися с особенностями психофизического развития.

#### *Практический блок*

1. Здоровьесберегающие технологии, их применение в работе классного руководителя.
2. Формы и методы профилактики суицидального поведения в работе классного руководителя с обучающимися и их родителями.

## ◆ РАЗДЕЛ 2. РОЛЬ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

3. Нестандартные формы и методы работы классного руководителя при проведении информационных часов по теме «Гендерное воспитание».
4. Современные формы и методы работы с учащимися и их законными представителями по профилактике наркопотребления и наркопреступлений в подростковой среде.

### *Заседание № 4*

*Тема:* Формирование информационной среды в учреждении образования. Цифровая трансформация. Итоги работы областного УМО классных руководителей за 2023/2024 учебный год.

*Цель:* определение современных подходов к организации воспитательной работы с учащимися; анализ работы учебно-методического объединения классных руководителей в 2023/2024 учебном году, определение перспектив на 2024/2025 учебный год.

*Форма организации:* педагогический консилиум.

### *План проведения*

#### *Научно-методический блок*

1. Современные подходы к организации воспитательной работы с учащимися. Использование возможностей социальной сети во взаимодействии участников образовательного процесса.
2. Возможности сайта школы как средства интерактивного общения классного руководителя, родителей и учащихся.
3. Сообщество класса в социальной сети ВКонтакте, Вайбер как эффективная форма повышения информированности учащихся и их родителей.
4. Взаимодействие участников воспитательного процесса через Интернет-ресурсы.
5. Анализ социальной, воспитательной и идеологической работы за 2023/2024 учебный год.
6. Анализ деятельности областного учебно-методического объединения классных руководителей в 2023/2024 учебном году.
7. Обсуждение перспективного плана работы областного учебно-методического объединения на 2024/2025 учебный год.

#### *Практический блок*

Подведение итогов. Выработка рекомендаций. Консультирование по возникшим вопросам.

# РАЗДЕЛ 3. НАПРАВЛЕНИЯ, ФОРМЫ И СПОСОБЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РАЗВИТИЮ КЛАССНЫХ НАСТАВНИКОВ

*Ковшова Е.А., учитель начальных классов МБОУ «СОШ № 5»  
г. Балтийска Калининградской области*

## ФОРМЫ И СПОСОБЫ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА-ВОСПИТАТЕЛЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В федеральном государственном образовательном стандарте обозначен приоритет на развитие личностных качеств учащихся. Значит педагог должен уметь проектировать, осуществлять и преобразовывать учебно-воспитательный процесс, исходя из поставленной цели. Но модернизация образовательной среды невозможна без личностного и профессионального роста педагога.

В какой степени или мере должно осуществляться профессиональное и личностное развитие? Это педагог должен определять сам, исходя из имеющихся дефицитов в знаниях, методах и приемах воспитательной деятельности. Какой способ восполнения пробелов выбрать? Есть несколько вариантов.

Первый – это тесное сотрудничество с наставником (опытным педагогом): получить рекомендации, запросить экспертную оценку своей деятельности и т.п.

Второй – участие в заседаниях методического совета школы. Одной из форм проведения методического совета в нашей школе стала деловая игра. Ее организовали и провели педагог-психолог, коуч и представители общеобразовательной организации. Участники игры вначале определили области, в которых они испытывают трудности. Затем расставили приоритеты: какие компетенции необходимы в первую очередь? В конце определили шаги достижения цели. У меня получилась следующая последовательность:

1. Курсы повышения квалификации (восполнение дефицитов профессиональных знаний и навыков).
2. Семинары (обмен опытом, расширение возможностей). Далее - мастер-классы, открытые уроки (проверка приобретённых компетенций на практике).
3. Профессиональные конкурсы (трансляция своего опыта широкой аудитории. Анализ доли успешности и выявление новых дефицитов).

На мой взгляд, профессиональный рост можно представить в виде концентрической модели: работая с новыми навыками, оттачиваем и проверяем старые.

Но профессиональное развитие не может рассматриваться отдельно от личностного. Анализировать свою деятельность, выходить из зоны комфорта, переходить на новый уровень способен педагог, имеющий определённый набор личностных характеристик: мудрость, целеустремлённость, творческий потенциал (не креативность), высокую степень развития морально-волевых качеств. Такой педагог способен быть умелым проводником в детском коллективе (не руководителем), опытным профайлером, помогающим разобраться детям в неудачах, проблемах, предотвращая буллинг и негативизм. Именно такой учитель поможет ребенку в построении индивидуальной траектории и создаст ситуацию успеха.

Третий вариант – работа с педагогом-психологом. Личностное развитие – трудоёмкий психозоциональный процесс. Он начинается с самопознания. Психолог может предложить варианты проведения индивидуальной и групповой диагностики. Помочь выстроить индивидуальную траекторию по развитию познавательной, эмоциональной, поведенческой сферы. Поддержать и укрепить мотивацию, вооружить методиками и приемами самоподдержки.

Мне кажется невозможным рассматривать отдельно личностное развитие от профессионального. Также нельзя говорить о приоритете одного развития над другим. Работая над личностными качествами, мы усиливаем профессиональные, и наоборот. Эти процессы взаимосвязаны.



**Автор идеи:** заместитель директора по воспитательной работе **Корбат О.А.** ГБОУ «Центр специального образования №3» г. Великие Луки Псковской области.

**Авторы сценария:** заместитель директора по ВР **Корбат О.А.**, заместитель директора по УВР **Махова Н.С.**

**При участии педагогов-организаторов** **Тарасовой Г.А., Захаровой А.И., учителя основ социальной жизни Тимофеевой С.А.** ГБОУ «Центр специального образования №3» г. Великие Луки Псковской области.

**Участники:** обучающиеся с интеллектуальными нарушениями (ученики 1д-10 классов), классные руководители, родители обучающихся, педагоги, администрация Центра, благотворители.

## КОМПЛЕКСНЫЙ МОТИВАЦИОННЫЙ КОНКУРС-МАРАФОН «НОВОГОДНИЙ СТИМУЛ» (ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ)

*Цель:* содействие развитию личностно-профессиональной позиции педагогов Центра через вовлечение их в совместную деятельность по созданию Со-бытия, коллективно и индивидуально значимого.

*Актуальность.* В концепции межрегионального научного исследования «Развитие продуктивной профессионально-личностной позиции классного руководителя в современной ситуации воспитания школьников» профессор Е.Н. Степанов пишет, что «классный руководитель справедливо считается ключевой фигурой в воспитании школьников. От его работы во многом зависит качество воспитательного процесса, благополучие отношений педагогов и обучающихся, удовлетворенность учащихся и их родителей жизнедеятельностью в школе и даже академические успехи школьников. К сожалению, в последние годы руководители органов и учреждений образования, родители учащихся, социальные партнеры отмечают снижение эффективности воспитательной деятельности классных наставников. Одной из главных причин ухудшения результативности является не совсем адекватная и не в полной мере продуктивная профессионально-личностная позиция, занимаемая классными руководителями в процессе воспитания обучающихся».

Конечно, и для педагогов нашего Центра эта проблема является актуальной. Мы подумали, что первым шагом в ее решении может стать проведение комплексного конкурса-марафона «Новогодний стимул».

*Технологии и методики:*

- КТД И.П. Иванова (коллективное творческое дело);
- коррекционно-развивающего обучения;
- сотрудничества;
- здоровьесберегающие;
- педагогической поддержки.

*Ожидаемые результаты:*

1. Личностный и профессиональный рост классных руководителей.
2. Повышение эффективности воспитательной деятельности классных наставников.
3. Сформированность у участников конкурса осознанной потребности в саморазвитии.
4. Сформированность особого уклада школьной жизни и создание воспитывающей среды класса и Центра.
5. Введение новой традиции Центра.

*Краткое описание организации конкурса*

Шесть недель – шесть заданий – шесть событий! На выполнение заданий классам даётся одна учебная неделя. Заместители директора по учебной и воспитательной работе в течение конкурсной недели готовят для ребят и педагогов сюрприз. Каждую пятницу в актовом зале проводится яркое творческое мероприятие, которое организуют и ведут педагоги-организаторы. Затем на общешкольной линейке подводятся итоги недели. Их дублируют (размещают) на «Экранах соревнований» в фойе начальной школы, среднего и старшего звена отдельно для учеников 1д-4 и 5-10 классов. Фото- и видеоотчёты еженедельно размещаются на странице Центра в группе социальной сети ВКонтакте. В судейскую команду (жюри) выбираются значимые (референтные) лица.

**Содержание конкурса**

**Первая неделя (с 13 ноября по 17 ноября) – 1-ое задание «Ценности класса»**

Классным коллективам дается задание: в течение учебной недели определить ценности классного сообщества и подготовить к общешкольной встрече их презентацию в любом удобном для них формате (презентация, видео, фото, плакат, коллаж, песня и др.).

В пятницу все классы собираются в актовом зале на общешкольное мероприятие. Оно открывается сюрпризом - презентацией «Ценности школы», подготовленной заместителями директора по воспитательной и учебной работе. Их задача – задать тон всему мероприятию и показать высокий уровень выступления: яркий, интересный, содержательный, понятный для данной категории обучающихся. Затем каждый классный коллектив по очереди презентует свои «Ценности класса».

По условиям конкурса за участие в нем родителей обучающихся классам начисляют дополнительные баллы.

### **Вторая неделя (с 20 ноября по 24 ноября) – 2-ое задание «Новогодняя зарядка»**

Конкурсное задание: придумать и продемонстрировать оригинальную новогоднюю зарядку. Провести зарядку можно «вживую», используя аудио- и видеосопровождение, различную атрибутику или записать заранее, а на мероприятии в пятницу представить видеоролик. Время выступления не более 2 минут.

Сюрпризы:

1. Учитель АФК в начале мероприятия представляет презентацию «Школа-территория здоровья», используя фото-видео материалы из спортивной жизни школы, семей учеников.
2. Студенты Академии физкультуры в конце мероприятия проводят флешмоб «Мы за зарядку!»

Между сюрпризами показывают свое домашнее задание дети. Жюри, состоящее из заместителей директора по учебно-воспитательной работе, учителя АФК, студентов ВЛГАФК, оценивает выступления и при участии родителей начисляет классу дополнительные баллы.

### **Третья неделя (с 27 ноября по 1 декабря) – 3-ье задание «Школа поварёнка»**

«Школа поварёнка» - это название кружка программы «Мы всё можем сами», который посещают ученики 5-10-х классов (в основном это подростки, требующие дополнительного педагогического внимания). С технологией приготовления конкурсного блюда они познакомились ранее на занятиях кружка, поэтому будут выполнять позитивную ведущую роль в процессе соревнования.

Конкурсное задание для учеников 5-10-х классов: приготовить пирожные «Муравейник» за определенное время, правильно рассчитав их количество на учеников своего и подшефного классов.

Это конкурсное состязание организуется в пятницу в актовом зале на заранее подготовленных рабочих местах, оснащённых всем необходимым, приобретённым на средства благотворителей (продукты, посуда, технологическая карта, салфетки сухие и влажные, шапочки, фартуки, перчатки и т.д.). Участникам конкурса разрешается принести и использовать формы для пирожных, ингредиенты для декорирования, блюдо для подачи.

Конкурсное задание для учеников 1д-4 классов: пригласить на чаепитие старших друзей (шефов класса).

Конкурсная встреча начинается с сюрприза. Руководитель кружка «Школа поварёнка» представляет видеоролик мастер-класса по приготовлению кондитерского изделия, проводит краткий инструктаж по технике

безопасности. Затем школьники приступают к выполнению задания: испечь и презентовать пирожное. Жюри в составе заместителей директора по учебной и воспитательной работе, руководителя кружка «Школа повара», старшей медсестры и учителя АФК оценивают приготовленные пирожные и их презентацию. За участие родителей обучающихся конкурсантам начисляются дополнительные баллы.

После подведения и оглашения жюри итогов конкурсного этапа всех участников мероприятия приглашают принять участие в чаепитии.

#### **Четвертая неделя (с 4 по 8 декабря) – 4-ое задание «Новогодний имидж-хаос»**

Конкурсное задание: придумать атрибут, элемент костюма, аксессуар, отражающий индивидуальность класса и демонстрировать его в течение всей недели. За период испытания классному коллективу необходимо сделать общую фотографию (вместе с классным руководителем, родителями, друзьями класса), соответствующую теме 4 задания. К пятнице фотографию в электронном виде предоставить организаторам конкурса. В жюри приглашаются заместители директора по учебной и воспитательной работе, учителя профильного труда.

Сюрприз: администрация школы также в течение недели представляет единый новогодний аксессуар и творческое фото с участием педагогов школы и технического персонала.

На общешкольном пятничном мероприятии проводится слайд-шоу конкурсных фотографий.

#### **Пятая неделя (с 11 по 15 декабря) – 5-ое задание «Тик-так»**

Конкурсное задание: подготовить новогоднее видеопоздравление и показать его на общешкольном мероприятии. Состав жюри: заместители директора по учебно-воспитательной работе, социальный педагог, учитель музыки, педагоги-организаторы.

Сюрприз от администрации школы: видеоролик с новогодним поздравлением с участием педагогов школы и технического персонала.

В пятницу учащиеся, педагоги и родители собираются в актовом зале на просмотр новогодних видеопоздравлений. Жюри оценивает представленные сюжеты, начисляет дополнительные баллы за участие в съёмке родителей.

#### **Шестая неделя (с 18 по 22 декабря) – 6-ое задание «Интеллект-апгрейд»**

Конкурсное задание: ответить на вопросы новогодней викторины, которая для учеников проводится в актовом зале, а для родителей - в онлайн-режиме в течение суток до начала детской викторины. Для учеников начальной школы, среднего и старшего звена готовятся дифференцированные во-

просы, задания и карточки. Подготовка к конкурсному заданию требует от организаторов мероприятия умения на высоком профессиональном уровне работать в программах Microsoft PowerPoint, Google Forms и т.п. В жюри приглашаются заместители директора по учебно-воспитательной работе, руководитель методического объединения «Содружество».

На общешкольной встрече вначале проводится викторина для школьников.

Затем жюри подводит итоги этой игры и в целом комплексного мотивационного конкурса-марафон «Новогодний стимул». Класс, набравший в своей возрастной группе (1д-4 кл., 5-10-е кл.) наибольшее количество баллов, торжественно награждается специальными призами (тортом, декоративной тарелкой-медалью с гравировкой «Класс-победитель», «Гордость школы») и персональными сладкими подарками. Остальные - грамоты и персональные сладкие подарки. Отдельно награждаются самые активные, творческие, инициативные классные руководители и родители.

#### Рефлексия

1. Для всех участников образовательного процесса проведение в актовом зале единого часа воспоминаний с просмотром и обсуждением самых интересных фото- и видеоматериалов.
2. Для классных руководителей – анкетирование с целью определение влияния участия в конкурсе на развитие личностной и профессиональной позиции педагогов, эффективности воспитательной деятельности классных наставников.

#### Приложение 1

*Уважаемые коллеги!*

*Ответьте, пожалуйста, на вопросы анкеты и дайте рекомендации организаторам конкурса*

Вопросы	Да/нет	Рекомендации организаторам конкурса
1. Сказалось ли проведение конкурса на формировании уклада школьной жизни и создании воспитывающей среды класса и Центра?		
2. Сможет ли конкурс стать новой традицией Центра?		
3. Пригодятся ли обучающимся полученные навыки в дальнейшей самостоятельной жизни?		
4. Содействовало ли участие родителей в конкурсе укреплению сотрудничества между школой и семьей?		
5. Полезны ли Вам будут полученные навыки в профессиональной деятельности?		

6. Повлияло ли участие в конкурсе на повышение эффективности Вашей воспитательной деятельности?		
7. Способствовало ли проведение конкурса поддержанию высокого имиджа Центра?		

Участие в комплексном мотивационном конкурсе-марафоне «Новогодний стимул» (еженедельное совместное выполнение заданий членами классного сообщества) позволило обогатить воспитательную среду школы, стимулировать личностный и профессиональный рост классных руководителей (овладение современными подходами и технологиями воспитательной деятельности), сформировать в школьном сообществе комфортный психологический климат, повысить удовлетворенность учащихся и их родителей жизнедеятельностью в школе.

*Кушникова О.Н., учитель МАОУ СОШ № 18 г. Липецка*

## **ФОРМЫ И СПОСОБЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ООО**

В условиях модернизации российского образования, реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Концепции духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России, перехода на ФГОС ООО, возрастают воспитательные функции школы, призванной создать условия для достижения главной цели воспитания – самоактуализации растущего человека.

Ключевой фигурой в реализации задач воспитания в новых условиях был и остаётся классный руководитель. В соответствии с целью деятельности классного руководителя — создания условий для саморазвития и самореализации личности обучающегося, его успешной социализации в обществе - актуализируется проблема понимания условий организации, содержания деятельности классных руководителей и определения сферы их ответственности в выполнении воспитательной функции в условиях ФГОС ООО.



На основании требований к воспитательной деятельности в виде ее нового содержания и форм осуществления выстраивается новый образ классного руководителя, обладающего необходимым уровнем профессиональной компетентности и профессионализма, готового в своей деятельности успешно использовать новое содержание воспитания и эффективные педагогические технологии.

Можно выделить следующие направления и действия по развитию профессиональной компетентности классного руководителя с целью повышения качества воспитательной деятельности в условиях реализации ФГОС ООО.

### Развитие профессиональной компетентностей классных руководителей

Направления деятельности	Основные действия
I. Выявление уровня профессиональной компетентности классного руководителя	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проверка теоретической и практической готовности классного руководителя к управлению воспитательным процессом в условиях ФГОС ООО.</li> <li>2. Оценка профессионально–личностных качеств.</li> <li>3. Установление показателей профессиональной готовности педагогов к работе в роли классного руководителя.</li> <li>4. Определение путей совершенствования профессиональной компетентности</li> </ol>
II. Определение условий развития профессиональной компетентности классного руководителя	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение квалификации классных руководителей в рамках курсовой подготовки, в том числе в дистанционном режиме и др.</li> <li>2. Участие в работе школьных методических объединений классных руководителей, творческих групп, педагогических мастерских и др.</li> <li>3. Получение консультационной помощи от психолого-педагогической службы, опытных педагогов-мастеров.</li> <li>4. Взаимопосещение воспитательных мероприятий с целью изучения и обобщения значимого опыта использования воспитательных технологий.</li> <li>5. Участие в профессиональных конкурсах классных руководителей, педсоветах, семинарах, конференциях, олимпиадах.</li> <li>6. Самообразование</li> </ol>
III. Анализ деятельности классного руководителя	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обобщение и трансляция передового педагогического опыта классных руководителей в форме творческого отчета и т.п.</li> <li>2. Публикация разработок в научно-методических журналах.</li> <li>3. Разработка рекомендаций по дальнейшему совершенствованию профессиональной компетентности классного руководителя.</li> <li>4. Самоанализ деятельности</li> </ol>

Не только новые образовательные стандарты, но и время предъявляет и учителю, и классному руководителю высокие требования. Чтобы соответствовать этим требованиям, мы периодически должны вспоминать очень важные и правильные слова русского педагога, основоположника научной педагогики К.Д. Ушинского: «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя. Учитель живет до тех пор, пока он учится и как только он перестает учиться, в нем умирает учитель».

---

**Лучина Т.Е.**, учитель английского языка МАОУ «СОШ № 18»,  
г. Липецк

## **AGILE-ПОДХОД КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ СОВМЕСТНОГО РАЗВИТИЯ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ И КЛАССНОГО КОЛЛЕКТИВА**

Одной из задач классного руководителя является создание сплоченного детского коллектива. Его формирование требует новых подходов в быстро меняющихся условиях жизни и широком распространении цифровых технологий. Мне показалось интересным перенести один из них - Agile-подход к управлению проектами и разработке программного обеспечения - в воспитательную деятельность, а именно в процесс управления развитием классного коллектива.

Что такое Agile? В английском языке оно означает «гибкий». Саймон Хейворд, доктор наук по бизнес-администрированию и управлению ввел термин «Agile-трансформация». Agile на практике: быть одновременно и разрешателем и разрушителем.

В статье «Быть Agile: как работает и кому подойдет гибкое управление проектами» написано, что: «Agile - подход к управлению проектами и разработке программного обеспечения, который помогает быстрее создавать качественные продукты и правильно развивать их. Такой результат становится возможным благодаря гибкости рабочих процессов и эффективному взаимодействию всех заинтересованных лиц: клиентов, заказчиков и команды проекта».

Это подход можно визуально представить в виде схемы.



Нижний ярус – основа, которая позволяет применять три верхних элемента. Рассмотрим каждый из представленных элементов схемы.

**Цель и планирование.** Известно, что цель должна быть лично значимой и план по ее достижению должен быть разработан участниками целеполагания самостоятельно. В школе это учащиеся. Задача классного руководителя: поддержать, вдохновить, поощрить выбор нестандартных способов мышления, моделей поведения и новых реакций на события, тем самым создавая условия для развития коллективного креативного мышления. Так создается сплоченный коллектив, умеющий решать творческие нестандартные задачи. Сегодня это необходимо: уметь работать в команде на общий результат и одновременно соблюсти персональные интересы каждого школьника.

**Понимание сути.** Разрешение и разрушение – вот две основные характеристики **Agile-подхода**. Гибкий классный руководитель открыт, решителен, творчески подходит к задачам, стремится совершить прорыв. Он настоящий, опирается на ценности, которые выдающиеся российские специалисты воспитания предлагали развивать у школьников в процессе воспитательной деятельности. У такого классного руководителя искренние и прозрачные отношения с детьми, он хорошо социализирован, обладает природной способностью к эмпатии, и это помогает ему создавать вокруг себя доверительную и дружелюбную обстановку и культуру общения и может эффективно организовать воспитательный процесс.

**Делегирование полномочий:**

- передача полномочий;
- ответственность за результат;
- эффективное использование опыта.

**Совместная рабочая среда:**

- работа в команде;
- избавление от изоляции;
- обмен знаниями;
- готовность меняться.

Гибкий классный руководитель, использующий Agile-подход, сможет повысить свой профессиональный уровень и создать условия для развития коллектива класса как команды, способной определить общую значимую цель, способы ее достижения и получить определенный результат за короткий период времени, гибко корректируя при необходимости методы и планируемый результат.

### **Интернет-ресурсы**

1. Быть Agile: как работает и кому подойдет гибкое управление проектами. 2022 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://clck.ru/3A9xwg> (Дата обращения 18.04.2024).

---

**Баранова Е.И.**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики воспитания ГБОУ ДПО ПОИПКРО г. Пскова,  
**Володина Е.В.**, методист кафедры теории и методики воспитания ГБОУ ДПО ПОИПКРО г. Пскова,  
**Андала Е.А.**, учитель начальных классов Тямшанской гимназии Псковского района Псковской области,  
**Воробьева О.В.**, учитель начальных классов Тямшанской гимназии Псковского района Псковской области,  
**Иванова Е.А.**, учитель начальных классов Тямшанской гимназии Псковского района Псковской области,  
**Новикова Ю.М.**, учитель физики и математики Тямшанской гимназии Псковский района Псковской области,  
**Степанова О.И.**, учитель начальных классов Тямшанской гимназии Псковского района,  
**Смирнова Т.В.**, учитель английского языка Тямшанской гимназии Псковского района

## **ПЕРСОНАЛЬНЫЙ МАРШРУТ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

Очевидно, что личностное и профессиональное развитие классного руководителя – два процесса, неразрывно связанные между собой. Они

требуют к себе равного внимания со стороны педагога. Зачастую перевес времени и сил оказываются на стороне повышения педагогического мастерства. Это объясняется тем, что существует отлаженная специально созданная система профессионального роста. Личностное же развитие во многом зависит от активности и инициативы самого человека, его умения планировать этот процесс и расставлять приоритеты. Нарушается баланс между профессиональной и личностной сферами и, как следствие, возникает психологическое выгорание. По нашему мнению, сохранение разумного равновесия - насущная проблема современного педагога. У каждого, наверняка, есть способы решения этой проблемы. Мы предлагаем свой – персональный маршрут личностного развития классного руководителя. Ниже представлены варианты маршрутов, разработанные педагогами сельской гимназии.

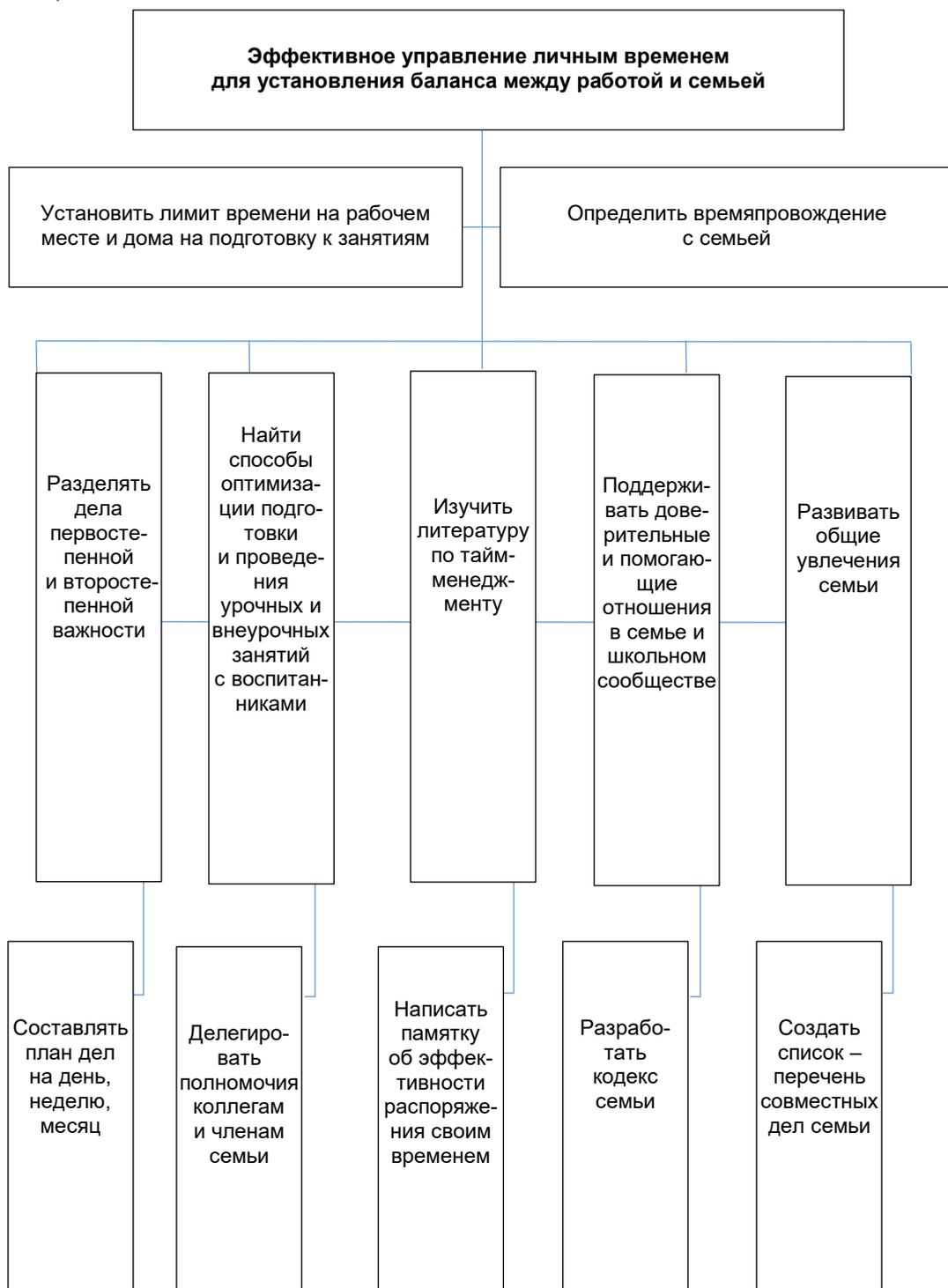
### Маршрут «Школа и семья: поиск баланса»

Современный ритм жизни и занятость на работе часто приводят педагога к проблеме дефицита времени для семейного общения. Чтобы решить эту проблему, надо найти баланс между работой и семейной жизнью. В такой ситуации мне помог метод построения дерева целей.

Метод дерева целей разработали в 1957 году американские учёные Чарльз Чёрчмен и Рассел Акофф. Это такой метод целеполагания, позволяющий распределить задачи по их важности, используя иерархическую структуру. Метод «Дерево» тесно связывает между собой перспективные и локальные цели. При этом перспективная цель соответствует вершине дерева, а ниже в несколько ярусов располагаются локальные цели (конкретные задачи), с помощью которых обеспечивается достижение целей верхнего уровня. Главный смысл метода – визуализировать информацию, чтобы лучше понимать поставленные задачи и двигаться по намеченному плану. Сегодня метод активно применяется при планировании, он помогает шаг за шагом идти к сложным стратегическим целям и достигать желаемого.

Таким образом, можно построить дерево целей маршрута саморазвития, показывая движение от проблемы к ее решению. Вершиной дерева будет стратегическая цель для решения проблемы – эффективное управление личным временем для установления баланса между работой и семьей. В качестве ветвей выступают сформулированные тактические действия по достижению баланса. Побег на ветвях покажут оперативные и максимально конкретные задачи, необходимые для решения тактических задач. А листья будут символизировать микрозадачи, то есть простые действия, которые помогут осуществить оперативные задачи.

В результате анализа стоящей передо мной проблемы и обдумывания шагов по ее решению у меня выстроился такой маршрут саморазвития.



Надеюсь, разработанный мною маршрут саморазвития будет полезен любому педагогу, заинтересованному в решении проблемы установления баланса между работой и семьей.

### **Маршрут «Остаться ресурсным учителем: как гореть и не сгорать на работе?»**

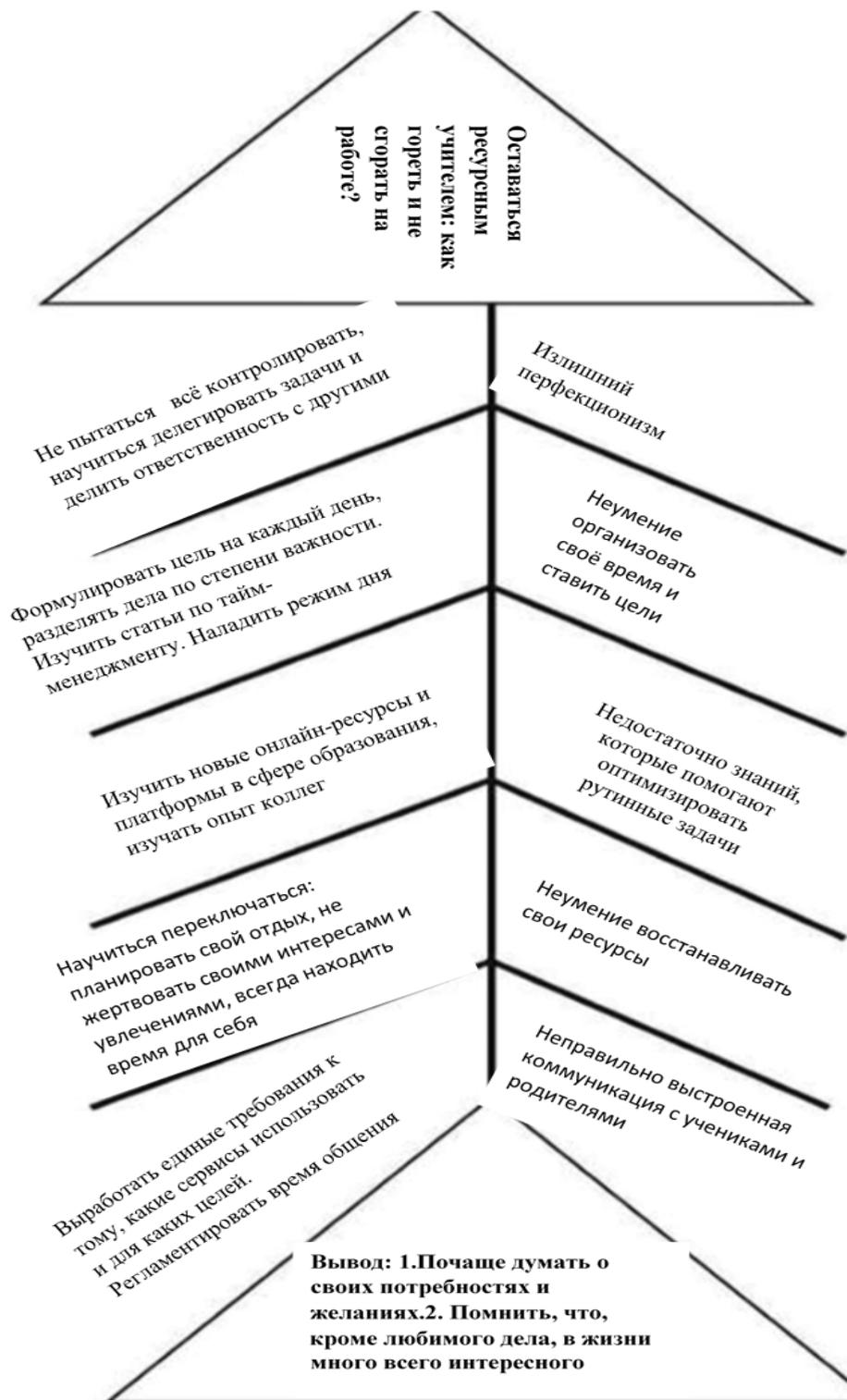
Профессия педагога - это профессия с высоким риском выгорания. Потому что для достижения лучшего результата учителю требуется гореть! Быть всегда бодрым, излучать доброту и уверенность, решать множество задач и проблем. Это своего рода вызов: как оставаться энергичным и вдохновляющим, как справиться с нагрузкой и не потерять веру в профессию, которую однажды выбрал. Учитель – в первую очередь человек, и его ресурсы не безграничны – их важно постоянно пополнять.

Важно найти свой собственный «рецепт» самопомощи и свой личный источник вдохновения. Я нашла. Метод структурного анализа причинно-следственных связей. Его предложил японский профессор Ишикава (Исикава). Метод представляет собой графическое изображение рыбьего скелета (схема «Фишбоун»), позволяющее наглядно продемонстрировать определенные в процессе анализа причины конкретных событий, явлений, проблем и сделать соответствующие выводы.

Схема «Фишбоун» включает в себя основные четыре блока, представленные в виде головы, хвоста, верхних и нижних косточек:

- голова — проблема, вопрос или тема, которые подлежат анализу;
- верхние косточки — основные причины, которые привели к проблеме;
- нижние косточки—шаги, которые нужно сделать для решения проблемы;
- хвост — ответ на поставленный вопрос, выводы, обобщения.

Следуя этой схеме я построила маршрут саморазвития, в которой отразила актуальные для меня проблемы и пути их решения.





## Маршрут «РОСТ: мои интересы и увлечения»

### Преамбула

Увлечение - это сильный интерес, пристрастие к определенной деятельности, теме или области знаний. Оно может быть связано с хобби, спортом, искусством, наукой или любой другой сферой жизни. Увлечение вызывает эмоциональное волнение, энтузиазм и чувство удовлетворения.

Интерес характеризуется многогранностью своего содержания, форм проявления и роли для становления и жизнедеятельности личности. Утвердившийся интерес может стать потребностью (интерес к театру может стать потребностью: посещение спектаклей, желание заняться сценической деятельностью).

Наше увлечение – это самостоятельно организованное путешествие. Путешествия не только помогают человеку отдохнуть, получить эмоциональный заряд, набраться сил для дальнейшей работы, но и дают возможность самостоятельно и независимо ни от кого реализовать свои желания и мечты – почувствовать себя хозяином своей жизни! А потом поделиться своими впечатлениями, эмоциями, приобретенным опытом путешественника с коллегами и детьми.

Для совершения путешествия часто возникают препятствия: ограниченность в финансах, невозможность путешествовать в течение учебного года, страх перед новым и неизведанным, неумение подготовиться к самостоятельному путешествию. Чтобы путешествие не превратилось в сплошной стресс, надо преодолеть эти препятствия: расширить свои знания о месте путешествия, научиться планировать свою деятельность, повысить свою финансовую грамотность, развить навык самоанализа.

Поэтому мы разработали алгоритм действий по подготовке к путешествию.

### Алгоритм действий

Основой для разработки алгоритма действий по подготовке к путешествию послужил русский аналог РОСТ коучинговой модели GROW.

Р – расстановка целей.

О – обследование.

С – список возможностей.

Т – то, что важно сделать (чек-лист).

### Расстановка целей

Куда мне поехать? Когда я могу это сделать? Кого я возьму в попутчики? Чем я буду заниматься? Что посмотрю? Как мне сохранить воспоминания о путешествии? Кому расскажу о путешествии?

### Обследование

Какие чувства сейчас я испытываю? Что сейчас меня волнует больше всего? Что я уже сделал для совершения путешествия?

### **Список возможностей**

Что у меня уже есть для совершения путешествия? Чего мне не хватает? Какие ресурсы могу привлечь? Кто может мне помочь?

### **То, что важно сделать (чек-лист на одно путешествие, организованное самостоятельно)**

№ п/п	Задачи	Отметка о выполнении
1.	Выбрать место путешествия	
2.	Выбрать способ путешествия	
3.	Определить сроки путешествия	
4.	Подписаться на группу ВКонтакте «Мои финансы»	
5.	Пройти курсы по финансовой грамотности	
6.	Откладывать 15% от доходов	
7.	Выбрать место для проживания	
8.	Составить список достопримечательностей	
9.	Распределить между собой выбранные объекты для разработки экскурсий	
10.	Составить список самых необходимых вещей для путешествия	
11.	Собрать все необходимое для путешествия	
12.	Оплатить место проживания	
13.	Приобрести билеты на прямой и обратный путь	
14.	Установить приложения на телефон/планшет 2ГИС (гуглкарты, яндекскарты)	
15.	Дополнительно выбрать на интернет-сайтах и заказать одну-две экскурсии у профессиональных гидов	

### **Самоанализ путешествия**

После совершения путешествия хорошо будет ответить себе на следующие вопросы:

1. Удалось ли осуществить все задуманное для путешествия?
2. Что пошло не так, как было задумано?
3. Какое настроение преобладало во время путешествия?
4. Что можно было сделать по-другому?
5. Как можно применить полученный опыт в работе с детьми?
6. Как можно поделиться приобретенными знаниями и умениями с коллегами?
7. Что приобрели в личностном и профессиональном плане?



## Маршрут «Эффективное управление временем»

*«Время – самый ограниченный капитал, и если не можешь им распоряжаться, не сможешь распоряжаться ничем другим».*

*Питер Друкер*

У современного учителя всегда много работы. Огромное количество бумаг, мероприятий классных и школьных и на всё часто не хватает времени. Эффективное управление временем — целая наука.

Для эффективного управления временем необходимо:

1. Решить, насколько важно и сложно срочное дело, которое необходимо решить. Потом приступить к его решению.
2. Чтобы выполнить то или иное дело, нужно разобраться, когда его следует сделать и сколько времени на это уйдет.
3. Чтобы выполнить задачу, нужно понять, как отслеживать ее выполнение и результаты.

Для эффективного управления временем мы ведем личный дневник.

На первом этапе по распределению своего времени необходимо проанализировать «поглотителей» времени. Для этого можно воспользоваться списком существенных 29 «поглотителей» или «ловушек» времени, разработанных Лотером Зайвертом, профессором, ведущим экспертом по тайм-менеджменту в Германии и Европе:

1. Нечеткая постановка цели.
2. Отсутствие приоритетов в делах.
3. Попытка слишком много сделать за один раз.
4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.
5. Плохое планирование дня (делаю изредка или вообще обхожусь без планирования).
6. Личная неорганизованность, «заваленный» письменный стол.
7. Чрезмерное чтение (невыборочное).
8. Недостаток мотивации по отношению к работе или учебе.
9. Частые поиски потерянных записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.
10. Отрывающие от дел телефонные звонки.
11. незапланированные встречи.
12. Неумение сказать «нет».
13. Неполная, запоздалая информация.
14. Отсутствие самодисциплины.
15. Неумение довести дело до конца.

16. Отвлечение (шум).
17. Затяжные встречи.
18. Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
19. Болтовня на частные темы.
20. Излишняя коммуникабельность (когда можно говорить более кратко и четко).
21. Чрезмерность деловых записей.
22. Синдром «откладывания дел на потом».
23. Желание знать все факты (когда для решения задачи достаточно некоторое количество).
24. Длительные ожидания (например, условленной встречи).
25. Спешка, нетерпение.
26. Слишком редкое делегирование (перепоручение) дел. Избегание помощи.
27. Недостаточный контроль за перепорученными делами.
28. Усталость, болезнь.
29. Неумение отдыхать.

Второй этап. Прочитав весь список, выбираем «свои» пять важнейших «поглотителей» времени:

1. Отсутствие приоритетов в делах.
2. Неумение сказать «нет».
3. Отрывающие от дел телефонные звонки.
4. Отвлечение (шум).
5. Неумение отдыхать.

Третий этап. Сформулировать задачи для преодоления ловушек времени:

1. Расставлять приоритеты.
2. Говорить «нет», если поступившее предложение не совпадает с моими приоритетами.
3. Не отвлекаться на телефонные звонки.
4. Стараться действовать экологично в шумной обстановке.
5. Научиться отдыхать.

Четвертый этап. Ежедневное ведение дневника саморазвития. Я взяла обычную школьную тетрадь. Обрезала все листы на 1см сверху и 1/3 сбоку. Сверху же написала названия разделов: «Задачи», «План действий по решению задач», «Результат». Расчертила каждую страницу (начиная с форзаца) на 5 равных строк (по количеству задач). На 1/3 форзаца записала задачи, над которыми буду работать в течение года.

Разворот листа состоит из двух частей. На одной части я составляла план действий по каждой задаче. На второй части разворота – подводила итоги выполнения поставленных задач. Я делала это ежедневно.

Задачи	План действий	Результат
1. Расставлять приоритеты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполнить классный журнал.</li> <li>2. Разработать квиз к Пушкинской неделе.</li> <li>3. Дать ответ на предложение директора принять в районном этапе Всероссийского конкурса «Учитель года».</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выполнено</li> <li>2. Не до конца.</li> <li>3. Пока не ответила</li> </ol>
2. Говорить «нет», если поступившее предложение не совпадает с моими приоритетами.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Не торопиться с ответом.</li> <li>2. Мягко, но уверенно отказаться.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выдержала паузу.</li> <li>2. Отказалась.</li> </ol>
3. Не отвлекаться на телефонные звонки.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отключать звук телефона на время дел, требующих особого внимания и сосредоточенности.</li> <li>2. Сообщить родителям школьников, что буду отвечать на звонки только с 18.00 до 20.00.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Забывала отключать звук.</li> <li>2. В классном чате опубликовала сообщение для родителей.</li> </ol>
4. Стараться действовать экологично в шумной обстановке.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Не планировать и не делать важных дел в отвлекающей (шумной) обстановке.</li> <li>2. При необходимости использовать специальные приемы настройки на работу.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Пока не получилось.</li> <li>2. Не успела найти. Поставлю в приоритетные задачи на следующую неделю.</li> </ol>
5. Научиться отдыхать	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планировать время, место и способ отдыха.</li> <li>2. Следовать этому плану неукоснительно.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. После уроков слушать полчаса музыку и ничего не делать.</li> <li>2. Получилось только два раза.</li> </ol>

Регулярное ведение такого дневника помогло мне эффективнее организовать свое рабочее и личное время. Борьба с «поглотителями времени» еще продолжается, она целенаправленна, планомерна и каждую неделю дает небольшие, но позитивные результаты.

Я поделилась своим опытом эффективной организации времени на методическом объединении учителей начальных классов. Идея коллегам понравилась и некоторые из них планируют в ближайшее время завести такой дневник для борьбы со своими «ловушками времени».

**Мандрикова М.В.**, учитель русского языка и литературы Андрейковской СОШ Вяземского района Смоленской области,  
**Напреева Г.М.**, заместитель директора по воспитательной работе Андрейковской СОШ Вяземского района Смоленской области,  
**Шахина С.В.**, учитель английского языка Андрейковской СОШ Вяземского района Смоленской области.

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

*Педагог «...лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим собственным воспитанием и образованием» [1, С. 76].*

*А. Дистервег*

Неоспоримо, что для любого человека профессия – это не только источник существования, но и средство личной самореализации.

Профессия учителя – это образ жизни. Чтобы реализоваться в этой профессии, необходим личностно-профессиональный рост на всем протяжении педагогической деятельности. Прежде всего это относится к классному руководителю, который, по словам К.Д. Ушинского, как личность, влияя «...на молодую душу, составляет ту воспитательную силу, которую нельзя заменить ни учебниками, ни моральными сентенциями, ни системой наказаний и поощрений» [3].

Классный руководитель, который сам учится всегда и везде, живет полной, яркой, насыщенной жизнью. И этим же живут его ученики. Свой внутренний мир, жизненную стратегию, следование ценностям, принятым в обществе, он использует как платформу для роста, развития, духовного здоровья своих учеников, таким образом повышая свою профессиональную компетентность в сфере воспитания.

Развитие – понятие обширное. В энциклопедическом словаре педагога по основам духовной культуры развитие как философская категория выражает процесс движения, изменения целостных систем. Это и «объективный процесс постепенного и последовательного изменения физиче-



ских, психических и духовных сил человека, протекающий как прогрессивное и положительное углубление, усложнение и расширение его потенциальных жизненных сил, как их раскрытие и реализация» [2]. Это и совершенствование не только в целом человеческой личности, но и отдельных ее сторон (самосознания, характера, мышления) или какой-либо человеческой деятельности (науки, системы образования, школы).

Человек, осознающий возможности и механизмы своего развития, может быть полезен другому человеку, определяющему векторы своего движения. Если развивающаяся личность классного руководителя наполняет свой труд творчеством, то это позволяет ему осмысленно вовлекать воспитанников в творческую деятельность. Если сам педагог стремится к саморазвитию и познанию новых видов деятельности, то эти освоенные механизмы станут его помощниками как на этапе мотивации школьников к самостоятельному движению (развитию), так и в процессе сопровождения их самоорганизации и саморазвития.

Интересен в этом отношении опыт участия наших педагогов (классных руководителей) во Всероссийских просветительских акциях общества «Знание», где они выступают в качестве лекторов перед своими коллегами и обучающимися. Эти акции широко используются в последние несколько лет педагогами для повышения своего профессионального мастерства и как технология воспитательной работы с учащимися.

Так, например, педагог М.В. Мандрикова в ходе просветительской акции «Учитель – учителю» от Российского общества «Знание» выступила перед педагогическим коллективом школы по теме: «Россия – культурное наследие». Благодаря участию в акции она получила возможность усовершенствовать навыки публичных выступлений, которые развивают такие личностные качества как уверенность в себе, умение дискутировать, убедительно и логично отвечать на вопросы, а также возможность применить на практике свои коммуникативные и организаторские способности, которые составляют профессиональную компетентность педагога.

А для педагога С.В. Шахиной участие в этой же просветительской акции позволило заявить о себе, укрепить свои позиции в качестве лектора, поделиться личным опытом передачи знаний. Светлана Владимировна предложила слушателям в интерактивной форме вспомнить события войны 1812 года на территории Смоленщины, познакомиться с объектами исторического наследия в селе Царёво–Займище Вяземского района, где М.И. Кутузов принимал командование русской армией, с экспонатами Царёво-Займищенского школьного краеведческого музея, история которых тесно переплетается с биографией русского писателя Л.Н. Толстого. Интерактивная игра стала иллюстрацией поиска классными руководителями современных подходов и приемов работы с подростками. Этот пример подчеркивает также мысль о том, что, обучая других, педагог сам растет, развивается.

Приведем еще один пример сотрудничества с обществом «Знание» в рамках трека «Знание. Лекторий» Всероссийской просветительской акции «Поделись своим знанием». Два педагога нашей школы представляли свой опыт организации исследовательской деятельности учащимся педагогического класса нашей школы и участникам акции на дистанционной площадке Смоленского государственного университета. Так М.В. Мандрикова выступила по теме: «Исследовательская деятельность как средство формирования познавательной и творческой активности учащихся». А С.В. Шахина рассказала о начале дружбы городов Вязьмы и Клина. Наша школа имеет самое прямое отношение к этому значимому событию благодаря письму в рамках Всероссийской акции «Письмо в прошлое», где рассказывалось об участнике войны И.И. Иванове и его утраченных военных наградах. Невероятно, но Совет ветеранов города Клина нашёл орден героя. Глава городского округа Клин и представители ветеранской организации на торжественном мероприятии вручили орден Красной Звезды семье героя. Позже главы городов подписали договор о городах-побратимах.

Всё это – живая история, которая вершилась на глазах у детей. Дети увидели реальный, значимый результат своей совместной работы.

Продолжением личностного и профессионального развития служит участие педагогов нашей школы в Марафоне «Знание. Первые» на Международной выставке-форуме «Россия», так как участниками форума являются люди разных профессий и социального статуса. Здесь можно наблюдать целостность и взаимосвязь профессиональных и личностных достижений. Здесь можно встретиться с опытом не только успехов, но и трудностей, например, общение с людьми, которые придерживаются другой точки зрения. Это опыт, который способствует развитию и углублению адекватного и целостного представления о себе, укреплению профессиональной самооценки.

И еще об одном важном аспекте личностного и профессионального развития. Для достижения успеха в саморазвитии классному руководителю важно обладать искусством самопрезентации, умению эффектно подать себя. Дети в классе – это «отражение учителя», и классному руководителю необходимо работать над «своим отражением». Дистервег писал: «... для учителя, которому ... дорого умственное развитие учеников, не существует более высокой задачи, чем самому основать все свои понятия на наглядных представлениях с тем, чтобы сделаться способным преподавать наглядно» [1, С.186].

Чем сложнее задачи, которые приходится решать классному руководителю, тем значительнее должен быть его личностный рост и, соответственно, выше профессиональный уровень, то есть те процессы, характеристики и качества, которые взаимодополняют и взаимопроникают друг в друга.

## Литература

1. Дистервег А. Избранные педагогические сочинения. - М.: Учпедгиз, 1956. – 378 с.
2. Основы духовной культуры. Энциклопедический словарь педагога / Словари и энциклопедии на Академике. – URL: [https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc\\_philosophy/](https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/)
3. Ушинский К.Д. О пользе педагогической литературы. - URL: [http://az.lib.ru/u/ushinskij\\_k\\_d/text\\_1857\\_o\\_polze\\_ped\\_literatury](http://az.lib.ru/u/ushinskij_k_d/text_1857_o_polze_ped_literatury)

*Борцова Е.В., учитель информатики и математики ГУО «Базовая школа № 12 имени И.Е. Алексеева г. Полоцка» Витебской области*

## РОЛЬ ЛИЧНОСТНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ВОСПИТАНИИ ШКОЛЬНИКОВ

Классный руководитель воспитывает, направляет, наставляет, развивает, руководит, контролирует и помогает... И результат этой деятельности во многом зависит от его профессиональных и личностных качеств. Попробуем определить, какими они должны быть?

В первую очередь, необходимо понять, какие личностные качества наставника привлекательны для современного воспитанника. Дети тянутся к людям успешным и уверенным в себе, ведь с ними чувствуешь себя спокойно и защищено. В общении со взрослыми дети положительно реагируют на:

- уверенный тон;
- авторитетное мнение;
- широкий кругозор;
- умение адаптироваться к новым условиям;
- эмпатию.

Важными личностными качествами являются: уравновешенность, стремление к лидерству, требовательность, отзывчивость, доброта, сообразность. Высокий уровень ответственности гарантирует своевременное качественное выполнение поставленных задач. Также имеет значение уровень самооценки. Человек с адекватной самооценкой выбирает посильные задачи, подбирая оптимальные пути достижения цели. Не менее значимы

способность к эмпатии, эмоциональная гибкость. Эмоционально открытый учитель позволяет ребёнку не скрывать свои эмоции. Благодаря эмпатии педагог легче «считывает» состояние подопечных, принимая и облегчая трудные эмоциональные состояния. В то же время педагог должен быть эмоционально устойчивым, способным разумно действовать в стрессовых ситуациях, умеющим, в первую очередь, взять проблему под контроль, а уже потом – реагировать.

Профессия педагога относится к типу «Человек-Человек». Основными в этом типе профессиональной деятельности являются следующие качества (согласно российскому психологу Е.А. Климову):

- устойчиво хорошее самочувствие при работе с людьми;
- высокая потребность в разнообразном общении;
- способность «становиться на место» других людей;
- адекватная реакция на настроение окружающих людей;
- быстрая оценка проблемных ситуаций;
- осознание, понимание намерения и идеи другого человека;
- принятие взаимоотношений людей и их понимание.

Педагоги хорошо помнят и держат в уме знания о способностях, интересах и проблемах своих воспитанников. Профессионально развитому классному руководителю присуще умение руководить, направлять и воспитывать незаметно. Хороший воспитатель умеет слушать и вычленять главное из большого количества информации.

У педагога должен быть широкий кругозор, наблюдательность, речевая культура. Профессионалом своего дела можно считать учителя, умеющего мысленно представлять внутренний мир ребенка, не допуская перенесения собственного или знакомого ему мира, близких эмоциональных реакций.

Выбирая профессию педагога, человек должен понимать, что в дальнейшем ему нужно будет не только учить, но и воспитывать. И не только в процессе урока. Классный руководитель – наставник, закладывающий основы нравственности, подающий высокий пример поведения ещё в младших классах. Но без системного подхода и знаний о методах воспитательного взаимодействия невозможно реализовать эти задачи. Именно поэтому так важно, наравне с развитием личностных качеств совершенствоваться профессионально: изучать современные подходы к воспитанию, применять новые методики и приемы в практической деятельности.

Рассмотрим ситуацию перехода детей из начальной школы в среднюю. Учителю средней школы, становясь классным руководителем 5-го класса, нужно учитывать невысокую самостоятельность бывших младшеклассников и сопровождать их контакты с новыми учителями-предметниками; организовывать работу с родителями таким образом, чтобы была двусторонняя связь и плодотворное сотрудничество. Кроме того, необходимо использовать приёмы адаптации, обеспечивающие постепенное увеличение самостоятельности, инициативы, активности школьников.

Профессиональный опыт приобретается с годами. И лишь в случае целеустремленности, последовательности, основательности, постоянного развития личностных и профессиональных качеств возможен успешный рост педагога в профессии.

*Хальзева А.А., учитель иностранных языков МАОУ «Школа информационных технологий № 26» г. Липецка*

## ЧТО ВАЖНЕЕ: ЛИЧНОСТНОЕ ИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА-ВОСПИТАТЕЛЯ?

В современной системе образования существенно возрастает роль воспитательной деятельности, направленной на личностное развитие каждого ребенка. Соответственно, на одно из первых мест выдвигается проблема подготовки кадров в сфере воспитания и социализации обучающихся.

Деятельность современного классного руководителя является важнейшим звеном в воспитательной системе учебного заведения, основным механизмом реализации индивидуального подхода к воспитанникам. Она обусловлена современными задачами, которые ставят перед учебным заведением общество, государство, родители – максимальное развитие каждого ребенка, сохранение его неповторимости, раскрытие его талантов и создание условий для духовно-нравственного, умственного, физического совершенствования. Мы понимаем, какие важные и сложные задачи возлагаются на классного руководителя, ведь именно от него зависит, каким будет результат.

Очень важно, чтобы классный руководитель был готов к осуществлению воспитательной деятельности. Во многом это определяется степенью профессиональной и личностной компетентности. В силу многогранности, многозадачности своей работы классный руководитель должен обладать разнообразными способностями и всесторонними знаниями в различных сферах деятельности. Следовательно, личностное и профессиональное развитие классного руководителя – это важная задача работы над

собой. Можно ли в процентном отношении определить, что важнее: личностное или профессиональное развитие?

Конечно, некоторые скажут, классный руководитель – это не шаблонный набор определенных профессиональных качеств. Он – индивидуальность, отдельная личность со своим характером, мировоззрением, ценностями, интересами, взглядами на жизнь. И они, несомненно, окажутся правы. Здесь хотелось бы привести цитату Вильяма Штерна, основателя персоналистической психологии: «Индивидуальность всегда означает единичность. Каждый индивид – это картина. Это картина, нигде и никогда больше несуществующая в единичной форме».

Я считаю, что от того, какими личностными качествами обладает классный руководитель, во многом зависит атмосфера и содержание деятельности в классе.

Например, одна из моих важных черт – доброта. Поэтому в своем классе я организовала волонтерский отряд. Наглядно показываю ученикам насколько важно быть добрым человеком. Доброта – это не слабость, как многие подростки считают, а наоборот. В доброте наша сила. Я всегда говорю детям, что не так важно, какую профессию они выберут, главное, что они будут честными, добрыми и любящими жизнь людьми.

Вторая моя черта – это целеустремленность. Я рассказываю ребятам, как правильно ставить цель и выстраивать шаги по ее достижению. Для применения теоретических знаний на практике инициирую участие школьников в различных конкурсах, соревнованиях, персонально значимых олимпиадах, кружках и секциях.

Но можно ли обойтись без профессиональных знаний и навыков? Классный руководитель обязан знать теоретические основы воспитательной деятельности, чтобы строить свои практические действия по организации процесса воспитания в классе.

Кроме того, ученый Л.С. Выготский писал, что педагогика должна ориентироваться не на вчерашний, а на завтрашний день развития. Ребенок растет, поэтому и воспитатель так же должен совершенствоваться, заниматься своим личностным и профессиональным развитием. Если вспомнить слова основоположника отечественной научной педагогики К.Д. Ушинского, то он подчеркивал: «Учитель лишь до тех пор остается учителем, пока сам учится. Как только он перестает учиться, он перестает быть учителем».

Классный руководитель должен следить за инновациями, которые появляются в образовании, овладевать новыми методами и приемами. Для этого необходимо проходить обучение на курсах повышения квалификации, посещать заседания методических объединений классных руководителей, заниматься самообразованием.

Хороший толчок профессиональному росту дает участие в профессиональных конкурсах. Конкурс – это возможность увидеть, как коллеги решают различного рода профессиональные задачи на основе имеющегося



опыта, педагогических знаний и ценностей. Благодаря профессиональным конкурсам пересматривается самооценка, обогащается внутренний мир учителя.

В прошлом году я принимала участие в конкурсе для классных руководителей «Самый классный классный», одной из целей которого является выявление и поддержка талантливых педагогов, создание условий для раскрытия творческой и профессиональной индивидуальности, реализации личностного потенциала. Я никогда не забуду слова организаторов данного конкурса, когда на первой встрече нам сказали: «После этого конкурса вы не будете прежними». Так и есть. Произошла внутренняя трансформация. Кроме того, я смогла поделиться своим опытом, раскрыться с другой стороны для коллег, своего класса, и, в первую очередь, для себя. Я получила отклик на свою работу. Это очень важно понимать, что я двигаюсь в нужном направлении и делаю все верно.

Психолог Алексей Серебряков, специалист центра тестирования при МГУ «Гуманитарные технологии», считает, что, проводя параллели между увлечениями и работой, можно выделить два направления. Одна категория людей ищет в увлечениях то, чего им не хватает на работе, а вторая, напротив, выбирает увлечения по своей сути близкие их роду деятельности.

Попробуем проверить эту теорию на мне. Одним из моих увлечений является выпечка. Это область творчества, где я сочетаю несочетаемые продукты или, наоборот, соединяю простые ингредиенты и получаю новый результат. А одним из результатов деятельности классного руководителя является сплоченный класс, который состоит из абсолютно разных детей со своими ценностями, характерами, способностями, интересами и увлечениями.

Для меня, как учителя французского языка, французская гастрономия, занимает особое место. Их изысканные десерты - макарены, мильфэй, крем-брюле - требуют особого мастерства кондитера. Чтобы добиться успеха в воспитании также нужен идеальный рецепт – концепция (программа), подходящие ингредиенты – технологии и методики, выверенные пропорции – соотношение со-бытийных и повседневных дел.

Мильфэй – в переводе с французского «тысяча листов» или можно сказать «тысяча слоёв». Воспитание – это многоуровневый и многокомпонентный процесс, где каждый уровень имеет свои задачи, цели и характерные особенности.

Каждый раз, выпекая мильфэй, я беру за основу один и тот же рецепт, но каждый раз добавляю новый ингредиент, с которым приготовленное блюдо приобретает совершенно новый вкус. Так и в воспитательном процессе, классный руководитель, следуя основным принципам воспитания, помнит, что каждый ребенок уникален и к нему нужен индивидуальный подход.

На протяжении всей своей педагогической деятельности я создавала свой рецепт по формированию коллектива класса:

**1. Предварительная подготовка:**

- позаботиться о дружелюбной атмосфере в классе;
- убедиться, что родители чувствуют себя нужными в детско-взрослом сообществе.

**2. Смешивание ингредиентов:**

- объединить все «слои» в сбалансированное образовательное пространство;
- смешивать ингредиенты с теплотой, пониманием и терпением.

**3. Процесс «выпекания»:**

- дать возможность «пропечься» в течение года;
- оказывать поддержку и реагировать на изменения;
- контролировать температуру «выпекания».

Размышляя над проблемой взаимосвязи (соотношения) личного и профессионального развития классного руководителя, я окончательно утвердилась, что они неразрывны и одинаково значимы!

---

*Старкова Н.В., учитель начальных классов МАОУ СОШ № 1  
г. Светлогорска Калининградской области*

## **ЭМПАТИЯ КАК ВАЖНЕЙШАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОЗИЦИИ ПЕДАГОГА-ВОСПИТАТЕЛЯ**

Проблема развития эмпатии – одна из актуальных тем в психолого-педагогической науке. В конкурентном, цифровом современном мире проблема эмпатии приобретает особый смысл с позиции усвоения ребенком духовных и нравственных ценностей, которые переходят в свойства личности и проявляются в отношениях с другими людьми.



Эмпатия является «ядерным» образованием личности, играя важнейшую роль в жизни ребёнка. Феномен эмпатии занимает очень важное место в понимании социальной природы человека, приобретения личностью коммуникативных компетенций.

В 2021 году вступил в силу новый Федеральный государственный образовательный стандарт, устанавливающий требования к результатам освоения программы начального общего образования. Наряду с предметными и метапредметными результатами в обновленном ФГОС подробнее, чем в предыдущих стандартах, прописаны личностные результаты. Личностные результаты освоения программы начального общего образования должны отражать «готовность обучающихся руководствоваться ценностями и иметь опыт деятельности на основе признания индивидуальности каждого человека; проявление сопереживания, доброжелательности и уважения; неприятие любых форм поведения, направленных на причинение физического и морального вреда другим людям» [3, с.15]. Видим, что наряду с такими качествами личности, как активность, инициативность и самостоятельность в познании, называются качества, которые лежат в основе эмпатичного поведения.

Формирование эмпатии становится одной из основных задач воспитания детей младшего школьного возраста. Но, с другой стороны, может ли взрослый человек, учитель или воспитатель, будучи эмоционально холодным и неотзывчивым, не умеющий и не стремящийся расположить к себе или, наоборот, «настроиться» на другого, сформировать или развить чувство эмпатии у ребенка? Скорее всего нет: мы способны «поделиться только тем, что имеем сами».

И хотя, при поступлении в педагогические ВУЗы еще не проводят экзамен на уровень и характер эмпатии, в образовании уже происходит «слом парадигм». Всё чаще точкой фокуса выступает не «предмет» или «процесс», а личность, сам ребенок. Современная методическая литература описывает целый ряд новых подходов, таких как синергетический, личностно ориентированный, средовой, социокультурный, коммуникативный, философско-антропологический и др. И все увереннее звучит посыл гуманистической педагогики: «ребенок – это высшая ценность развития человеческой деятельности в области образования, центр «педагогической Вселенной».

Эта статья не имеет целью описание и раскрытие данных подходов, но некоторые принципы все-таки необходимо назвать. Точнее, хочется пригласить читателя к выборочному анализу и обдумыванию некоторых принципов, названных выше подходов.

В личностно ориентированном подходе отметим *принцип индивидуальности* (ребенок, как и педагог, должен стать самим собой, обрести свой образ), *принцип субъектности* (важно помочь ребенку стать подлинным субъектом жизнедеятельности в классе и школе, способствовать обогаще-

нию субъектного опыта), *принцип выбора* (без выбора невозможна субъектность) Эти принципы, по нашему мнению, можно условно объединить в *принцип «самости»*. Тогда задачей педагога становится научиться принять эту «самость» ребенка.

В философско-антропологическом подходе неотъемлемым становится предъявление требования к способностям и качествам воспитателя. Во-первых, *толерантность, максимальная объективность, свобода от установок, настроения, идеологии, «требований дня» и т.п.* Во-вторых, *умение видеть ситуацию, глазами ребенка.* В-третьих, *быть способным к самопониманию...»*

*Принцип диалогизма*, создающий субъект-субъектный характер взаимоотношений участников воспитательного процесса, *принцип рассмотрения понимания и взаимопонимания*, как условие гуманности и адекватности средств воспитания; и *принцип рассмотрения способности человека к самовоспитанию* – вот принципы философско-антропологического подхода.

Тезис, сформулированный еще В. Дильтеем: «Человека можно понять и описать, но нельзя познать и объяснить» трактуется психологами и педагогами так: «понять человека – это извлечь смысл слова или поведения воспитанника, причем, максимально приближенно к тому, который был вложен им самим. И цель понимания заключается в том, чтобы помочь, поддержать, вызвать доверие.

В синергетическом подходе находим идею о резонансном воздействии, идею о невозможности полного и точного прогноза, идею о нелинейности и открытости систем и др. [2].

Не кажется ли вам, что перечисленные принципы и идеи напрямую связаны с развитием эмпатии (уже потому, что ведут к пониманию и принятию другого человека)?

Именно эмпатия является основой понимания, базирующейся на сопереживании, ориентированного на внутреннюю перспективу другого человека, того, как другой видит и понимает себя сам. Мы не подводим его поведение под какие-то стереотипы, под теории, мы не приписываем ему то, что хотим видеть, а видим эту ситуацию как он, изнутри.

Этот смысл эмпатии – как понимания, основанного на сопереживании, был первым в истории понятия эмпатии. Эдвард Титчинер в 1909 перевел нем. «амфюллинг» (вчувствование) как Эмпафи. Причем подчеркнул, что сделал это по модели Симпафи (с чувствами) - Эмпафи (в вчувствование). Титчинер, создавая термин, настаивал, что передает смысл «вчувствования», как его сформулировал немецкий психолог и философ Теодор Липс. А сам Т. Липс на вопрос: «Как «возможно познание другого сознания?», отвечал: «Когда я вижу состояние или действие другого человека, а также картину, явление природы (он расширял понятие), во мне возникает бессознательная имитация, просыпаются кинестетические ощущение»



ния, которые по законам ассоциации вызывают к жизни чувства, ощущения, и они похожи на те, которые чувствует другой человек». За это его критиковали. Но сегодня эта идея звучит современно, очень похоже на данные нейро-ученых. По мнению Т.Д. Карягиной, именно с открытия зеркальных нейронов, которое случилось в конце 20-го века, стали говорить о зеркальных нейронных сетях, о зеркальных принципах работы мозга в целом, о гипотезе «Персеക്ഷн – экшн» (восприятие – действие) [1]. Согласно этой гипотезе, если мы наблюдаем какое-то действие или состояние другого человека, в нашем мозге возбуждаются те же отделы, как если бы мы чувствовали или действовали сами. Например, когда мы видим, как человек рядом с нами замечает таракана и брезгливо морщится, у нас возбуждается островковая доля - область мозга, которая реагирует на отвращение. Другими словами, у нас на уровне мозга формируется некоторая модель действия или состояния другого человека. Это отличается от умозаключений или выдвижения гипотез, мы просто чувствуем.

Переноса эти знания на деятельность учителя, воспитателя, становится совершенно очевидным, что эмпатия формируется, развивается у детей по «образу и подобию» - только на примере реакций, поступков и действия взрослого. Тут «схлапываюся», взаимопроникают личностные и профессиональные качества педагога-воспитателя. И без развития одних невозможно развитие других.

Калининградская область - лидер по количеству школ-участников программы по развитию личностного потенциала. Эта программа не просто показывает взаимосвязь личностного и профессионального развития, она его организует. Так, в МАОУ СОШ № 1 г. Светлогорска с 1 мая 2023 года по 1 мая 2024 года проводится исследование уровня эмпатии различных субъектов образовательного процесса. В нём принимают участие 90 детей младшего школьного возраста в возрасте 8-9 лет и учителя начальных классов.

Мы использовали следующий психодиагностический инструментарий:

- «Методику исследования эмпатии» (И.М. Юсупов, Е.М. Никиреев);
- проективную методику «Неоконченные рассказы» (Т.П. Гавриловой);
- опросник «Проявление эмпатии к сверстнику» (Е.Н. Васильевой).
- На основе констатирующего эксперимента из общей группы детей было выбрано 30 учеников 2 Д класса. С ними проводилась целенаправленная работа по развитию эмпатии в течение 10 месяцев.
- Нам еще предстоит:
  - описать удачные практики работы классного руководителя в урочное и неурочное время по развитию эмпатии;
  - замерить уровень эмпатии у третьеклассников и сравнить результаты в экспериментальной и контрольной группах;
  - и сделать выводы по проведенной исследовательской работе.

Но уже сейчас можно сказать совершенно точно, что своей работой мы привлекли внимание школьной и родительской общественности к проблеме развития эмпатии у детей. Мы создали прецедент разговора с педагогами на темы «Эмпатично ли поведение учителя», «Эмпатия эгоцентрическая и гуманистическая» и др. И совершенно точно - это и про личностное, и про профессиональное развитие!

### **Литература**

1. Карягина Т.Д. Основные контексты современного изучения эмпатии //Познание в структуре общения /под ред. В.А. Барабанщикова, Е.С. Самойленко. – М. : Ин-т психологии РАН, 2009. – С. 150–1583.
2. Степанов Е.Н., Лузина Л.М. Педагогу о современных подходах и концепциях воспитания учащихся. – М. : ТЦ Сфера, 2003. – 160 с.
3. Федеральный государственный стандарт начального общего образования [Электронный ресурс <https://fgos.ru/fgos/fgos-noo>]

---

**Тимофеева С.А.**, заместитель директора по воспитательной работы СОШ № 7 г. Острова Псковской области

## **ПРОЕКТ «КИНОУРОКИ В ШКОЛАХ РОССИИ И МИРА» КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ СФЕРЫ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

Сегодня вряд ли кто-то станет отрицать важную роль классных руководителей в развитии личностей учащихся. При этом исследователи отмечают большое значение в данном процессе личностей самих педагогов, их характерологических особенностей, культуры, ценностных отношений. Учитель оказывает развивающее влияние на ребенка, созидая его личность прежде всего своей личностью. При этом личность педагога воспринимается в качестве образца истинных жизненных ценностей и образцов поведения. Ценности занимают центральную и во многом основополагающую позицию в структуре личности, оказывая существенное влияние на ее



направленность, содержание социальной активности, поступки и поведение, социальную позицию, социальные роли, общее отношение к миру, к другим людям и самой себе.

Относительно профессиональной деятельности педагога ценности представляют собой основу для выбора цели, способов и условий ее достижения, помогают ответить на вопросы о том, ради чего личность совершает ту или иную деятельность и к чему стремится.

Следовательно, деятельность современного классного руководителя должна быть обусловлена тем фактом, что педагог выступает не просто в роли ретранслятора общечеловеческого опыта и знаний, но способствует созданию благоприятных условий, необходимых в целях становления личности обучаемых, формирования и развития их смысложизненных и нравственных ориентаций.

Классные руководители могут максимально развить ценностные ориентиры детей, пытаясь представить мир их глазами. Чтобы организовать эту деятельность наиболее эффективно и результативно, необходимо использовать и традиционные, и инновационные методы обучения и воспитания. Детское кино, обладая двойной силой, является настоящей находкой в процессе становления личности не только учащихся, но и классного руководителя.

Одним из направлений развития ценностно-смысловой сферы классного руководителя является проект «Киноуроки в школах России и мира». Оригинальность проекта заключается в том, что в нем изначально есть методологическая основа и «поле» для творческой деятельности педагога. Диалог с экраном – переход с позиции просто зрителя на позицию собеседника и далее: от сопереживания - к сотворчеству, к активному «доставанию» экранного мира, к более глубокому пониманию авторской концепции, истолкованию фильма как модели мира; к самовыражению через творчество. В первую очередь, в диалог с экраном вступает классный руководитель, и, пропуская через себя фильм, он обогащает свою ценностно-смысловую сферу.

Проект «Киноуроки в школах России и мира» позволяет использовать различные формы воспитания: индивидуальные, групповые и массовые; кратковременные и продолжительные; сотрудничество взрослых и детей. Результатом киноурока становится проведение социальной практики, общественно значимого продукта. Социальная практика – это возможность достижения определенного результата, полезного как для самих детей, так и для классного руководителя.

Существуют такие типы и виды социальных практик:

- 1) социально-педагогические – профилактические и развивающие воспитательные мероприятия;
- 2) социально-культурные – культурно-массовые дела (спортивные, патриотические, художественные и т.д.); научно-просветительские,

- исследовательские мероприятия (с посещением музеев, галерей, выставочных залов) и другая культурно-досуговая деятельность;
- 3) социально-бытовые – оказание волонтерской помощи ветеранам, пенсионерам, лицам с ограниченными возможностями здоровья;
  - 4) социально-медицинские – профилактические оздоровительные мероприятия; мониторинги знаний с помощью викторин, опросов, тренингов;
  - 5) социально-трудовые – волонтерская социально значимая трудовая деятельность; профориентационные проекты.

Возможны и другие типы и виды социальных практик.

За период работы в проекте совместно с учащимися мы реализовали более 20 социальных практик различных видов. Несколько из них стали лауреатами Международного культурно-гуманитарного проекта «О будущем».

В декабре 2023 года нами реализована практика «Подари частичку доброты...» (социальная практика № 59766). После просмотра фильма «С Новым годом, Раиса Родионовна!» учащиеся решили, что Новый год – это праздник, который проходит в атмосфере ожидания чуда и исполнения желаний, и, конечно, это время доброты! Именно в этот праздник каждому из нас важно чувствовать, что мы не одиноки, что есть те, кто готов прийти на помощь, поделиться своим теплом. Особое значение этот праздник имеет для абсолютно одиноких и одиноко проживающих пожилых людей, которые по разным причинам остались без внимания и заботы своих родных. То место, где будет проходить предновогодняя социальная практика, восьмиклассники определили сразу: «Мы едем в дом-интернат для одиноких и пожилых!» И началась подготовка. Юноши и девушки делали открытки, новогодние украшения, сладкие подарки. Вместе с ними целую коробку угощений для бабушек и дедушек собрали ученики 2-А класса, их родители и классный руководитель Т.А. Ключкина. Директор нашей школы и одновременно депутат Островского районного собрания Л.А. Панчук подготовила тёплые и необходимые в быту вещи. Руководитель «Движения первых» (РДДМ) Островского района И.А. Смирнова тоже привезла подарки от активистов движения. И, конечно же, родители детей учащихся помогли с транспортом. Все подарки, украшения ученики вместе с родителями, советником директора по воспитанию Е.В. Карсаевой и И.А. Смирновой привезли в Воронцовский дом-интернат для престарелых и инвалидов. И пусть пожилые люди уже не верят в Дедушку Мороза и Снегурочку, но они все еще верят в человеческую доброту, хотят частичку чуда и волшебства. И частичку нашей доброты и наших сердец мы смогли подарить им накануне наступающего Нового года.

Подобные социальные практики помогают в процессе совместной деятельности развиваться как учащимся, так и их классным наставникам. Проект «Киноуроки в школах России и мира» помогает самим педагогам определиться в своей системе ценностей и смыслов, выборе жизненно

важных целей и наиболее оптимальных форм и способов их достижения, обретая при этом счастье и благополучие на своем жизненном пути. При проведении опроса среди классных руководителей, участвующих в проекте на вопрос о влиянии киноуроков на их ценностно-смысловую сферу, был получен такой обобщенный вариант ответа: «Несомненно повлияли. В каждом фильме мы увидели глубокие смыслы, проанализировали их, опираясь на свой жизненный опыт и знания. Сделали определённые выводы о ценностных ориентирах и качествах. Это помогло не только в дальнейшей воспитательной деятельности с учащимися класса, но и в работе над собой».

Гончарова В.А., учитель МБОУ «Лицей»  
г. Новомосковска Тульской области

## КЛУБ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЦЕЙСКОГО УЧИТЕЛЯ «PER ASPERA AD ASTRA»

Впервые я услышала об особой миссии классного руководителя в 1980 году на одном из семинаров по педагогике в ТГПУ им. Л.Н. Толстого: закрывая дверь школы, классный наставник не перестает быть классным наставником, должность классного руководителя – круглосуточная, без выходных, праздничных и отпускных дней. Моя практическая школьная деятельность подтвердила этот постулат. Мы, воспитатели, постоянно находимся в процессе творческого поиска и реализации задуманного. Для того, чтобы этот процесс был эффективным и не приводил к профессиональному выгоранию, мы создали клуб профессионального и личностного развития лицейского учителя «Per aspera ad astra».

Вступить в клуб могут как действующие кураторы, так и потенциальные классные руководители. Членство в клубе добровольное, учителей привлекает возможность найти союзников и соратников, поделиться с товарищами идеями и сомнениями, пообщаться с новыми интересными людьми, профессионалами, расширить кругозор и даже выйти из зоны комфорта.

### ◆ | Раздел 3. НАПРАВЛЕНИЯ, ФОРМЫ И СПОСОБЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Деятельность клуба осуществляется в режиме реального времени и виртуально в различных формах: круглые столы; дискуссии; диспуты; консультации с учеными, психологами, актерами, режиссерами и врачами; экскурсии; музыкальные и литературные вечера. Периодичность проведения мероприятий – один раз в месяц.

С помощью приема «Мозговой штурм» членами клуба составляется план работы на полугодие. Приведем пример такого плана.

#### План работы клуба на I полугодие 2023/2024 учебного года

Дата проведения	Тема	Форма	Ответственные	Ссылки на материалы
Сентябрь	Дискуссия по книге В.А. Сухомлинского «Сердце отдаю детям»	Очная	Директор МБОУ «Лицей», победитель регионального этапа проекта «Флагины образования»	<a href="mailto:info@libcat.ru">info@libcat.ru</a> <a href="https://yandex.ru/video/preview/16466140461959004292">https://yandex.ru/video/preview/16466140461959004292</a> <a href="https://yandex.ru/video/preview/9392317684767305515">https://yandex.ru/video/preview/9392317684767305515</a>
Октябрь	Виртуальная экскурсия «Пушкинский Петербург»	Онлайн	Учитель МХК	<a href="https://yandex.ru/video/preview/15995585238239178274">https://yandex.ru/video/preview/15995585238239178274</a> <a href="https://yandex.ru/video/preview/10544255128832927200">https://yandex.ru/video/preview/10544255128832927200</a> <a href="https://yandex.ru/video/preview/16381095513028566866">https://yandex.ru/video/preview/16381095513028566866</a>
Ноябрь	Посещение концерта оркестра народных инструментов музыкального колледжа г. Новомосковска «Традиции России»	Очная	Учитель музыки	<a href="https://yandex.ru/video/preview/10028972992160418234">https://yandex.ru/video/preview/10028972992160418234</a> <a href="https://youtu.be/vuExSfQB8Bs?si=sTjNfJoTd5QGpyhx">https://youtu.be/vuExSfQB8Bs?si=sTjNfJoTd5QGpyhx</a>
Декабрь	Психологический тренинг «Профессиональное выгорание –	Очная	Кандидат психологических наук Грыженко И.Ц.	<a href="https://youtu.be/xd8B0rEw094">https://youtu.be/xd8B0rEw094</a> <a href="https://youtu.be/lp0-UuGAzL8">https://youtu.be/lp0-UuGAzL8</a> <a href="https://vk.com/video-50496202_456240244">https://vk.com/video-50496202_456240244</a>



	неизбежность?»			
--	----------------	--	--	--

Для самостоятельной работы педагогов создана интернет-платформа, на которой регулярно размещаются рекомендации, полезные ссылки по литературному чтению, педагогическому наследию, здоровому питанию и образу жизни и на работы современных педагогов, философов, киноклассику, альтернативное кино и многое другое.

Недолгий опыт работы нашего клуба уже показал, что такое добровольное сотворчество и содружество приносит учителю радость и удовольствие, обогащает и развивает, стимулирует его личностный и профессиональный рост.



*Продолжение читайте в следующем номере...*