**Доклад на педагогическом совете – уровень ОУ**

Педагогический совет от 201 г.

Тема: **«Ошибки классного руководителя».**

Соавтор доклада: *Белова Надежда Юрьевна.*

Должность докладчика: классный руководитель 7 «а» класса, *учитель русского языка и литературы.*

 Ведущая педагогического совета сообщает цели и задачи, объявляет порядок работы.

 **Цель педагогического совета**: повышение эффективности работы классного руководителя в свете нового ФГОС.

 **Задачи педагогического совета**:

1. определить функциональные обязанности классного руководителя;
2. поделиться практическими способами решения проблем классного коллектива;
3. выявить причины ошибок классного руководителя и способы их минимизации;
4. побудить участников образовательного процесса к самосовершенствованию в области классного руководства.

**СЛАЙД 1.**

Работа классного руководителя, несомненно, трудна и необходима. Но отношение к ней далеко не однозначно даже с позиции самого классного руководителя. Во-первых, объём качественной работы действительно несоизмерим с оплатой труда. Во-вторых, классный руководитель – это необходимое связывающее звено между детским коллективом, учителями, и родителями. В-третьих, аспект проведения внеклассной воспитательной работы практически неуловим и зачастую вызывает массу споров и сопротивления со стороны любого звена воспитательного процесса.

Всё это приводит к тому, что классный руководитель делает только то, что вменяется ему в обязанность. Во многом отношение к классному руководству зависит от сложившейся у педагога интуитивной позиции и умения ладить с детьми.

В современном педагогическом пространстве выделяется 4 типа классных руководителей [1]:

* «Я – прежде всего учитель»;
* «Классная мама»;
* «Так называемый классный»;
* «Наш классный».

Первая позиция определяется записью квалификации в дипломе. Эти классные руководители часто повторяют, что заниматься воспитательной работой должны заниматься специально обученные люди. Обязанности эта группа выполняет функционально грамотно, но без особого усердия и энтузиазма. Обычно многие из таких классных руководителей не скрывают от детей своего отношения к классному руководству. В этом случае активную позицию занимают сами учащиеся, а педагог лишь помогает советом. Если классный руководитель является интересным учителем, дети гордятся им и в случае необходимости привлекают его к своей внеклассной деятельности. Если же учитель не обладает особым авторитетом, то его место может занять неформальный лидер класса, иногда этот лидер оказывает негативное воздействие на весь классный коллектив, и тогда конфликты в классе неизбежны.

Вторая позиция – «классная мама» - отличается тем, что педагог выводит работу с детским коллективом на первый план. Такие классные руководители активно вместе с классом участвуют во всех мероприятиях, при этом сам учитель берет на себя функцию организатора и попечителя. Он часто напоминает детям, что правильно, а что нет; как надо себя вести, а как нет и.т.д. Конечно, детям комфортно и уютно под «маминым крылом» [1]: они все охвачены работой, а класс находится на хорошем счету. Такая позиция характерна для начальной школы, и соответствует возрастным особенностям учащихся, но совершенно не подходит подросткам, стремящимся к самоутверждению и самостоятельности, поэтому многие учащиеся среднего возраста чувствуют себя некомфортно, а учащиеся старшего возраста могут активно противостоять такой «заботе».

Третья позиция – «так называемый классный» - я бы отметила как «имитационную». Педагоги этой группы воспринимают классное руководство как функциональную и неотъемлемую часть своей педагогической деятельности в школе. Для них это работа не сопряжена с особыми трудностями, контакт с детьми строится по принципу «долен – обязан - необходимо». Внеклассные мероприятия проводятся строго в соответствии с намеченным планом и по подготовленному сценарию. Такие отношения не нравятся никому: ни детям, ни родителям, и потому дети отвечают равнодушием и нежеланием участвовать в «спектакле», где главная роль отводится их классной маме.

Четвертая позиция, как показывает статистика, встречается гораздо реже, чем обозначенные выше. Классный руководитель строит отношения сотворчества, обсуждая любые точки зрения и мнения, он стремится познать своих учеников и воспитанников, развивает у них умение анализировать свое поведение, вырабатывает культуру отношений, строящихся на договоренности и компромиссе. Нормы и правила в таком коллективе вырабатываются совместными усилиями.

Именно такое отношение к классному руководству отражено в Федеральном государственном стандарте второго поколения.

**СЛАЙД 2.**

В соответствии с ним человек рассматривается как субъект инновационного развития, непрерывно продвигающийся к «национальному воспитательному идеалу – высоконравственному, творческому, компетентному гражданину России, принимающему судьбу Отечества как свою личную, осознающему ответственность за настоящее и будущее своей страны, укорененному в духовных и культурных традициях многонационального народа Россиской Федерации» [2:36].

Компетентный человек способен сам решить свои проблемы, наметить программу действий, адаптироваться к любой жизненной ситуации, опираясь на свое мировоззрение и систему нравственных ценностей.

Задача педагога – оказать поддержку ученику в становлении его как компетентной личности, при этом сам учитель проявляет себя как компетентный субъект профессионально – педагогической деятельности.

Профессионально – педагогическая компетентность определяется как «готовность и способность человека профессионально выполняющего педагогические функции в соответствии с принятыми в обществе на настоящий момент образовательными нормативами и стандартами» [2:37].

**СЛАЙД 3.**

В структуре компетентности современного классного руководителя выделяются следующие аспекты:

* Герменевтический (смысловой);
* Деонтологический (этико – нормативный);
* Аналитико – диагностический;
* Проектировочный;
* Организационный;
* Коммуникативный;
* Эвристический.

Каждый из этих компонентов играет огромную роль в деятельности классного руководителя, а недостаточная сформированность одного из этих компонентов может вызывать ошибки в работе, т.е. в решении педагогических задач. Рассмотрим каждый из компонентов на примерах.

**СЛАЙД 4** (переход по гиперссылке - триггер).

Герменевтический или смысловой компонент, точнее его несформированность, может стать причиной ложного обоснования смысла педагогической деятельности. К примеру, педагог считает, что обладает всемогуществом классного руководителя, он стремится к высоким результатам своей педагогической деятельности, ведущим мотивом здесь является обязательное достижение задуманного. Такой своеобразный «педагогический оптимизм» отражается, по мнению Тюнникова и Мазниченко, в специфических высказываниях: «нет ничего невозможного», «что на стоит дом построить», и т.д. (на экране). Такой класс добивается успехов, становясь «самым-самым», но ценой становится перегрузка учащихся, их усталость, страх. В таком классе существует определенная напряженность, психологические тесты выявляют уровень повышенной тревожности. Сам педагог отличается высокой потребностью в самореализации в профессиональной деятельности. Как правило, такие классы отличаются «гиперактивностью», стремлением педагога показать свой класс «во всей красе». В случае возникновения в классе «педагогической ситуации» классный руководитель отличается эмоциональной неустойчивостью и неумением решить возникшую задачу.

**СЛАЙД 3** (гиперссылка) – **СЛАЙД 5**.

Несформированность деонтологического компонента приводит к сужению/расширению существования признака педагогического явления в педагогической ситуации, личностное проявление обучающегося может быть неверно интерпретировано, что приводит к преуменьшению/преувеличению значения, роли и ценности педагогического явления в конкретной ситуации. Это может выражаться в распределении обязанностей, в проявлении отношения к самостоятельной деятельности воспитанника. Зачастую классный руководитель необъективен, он наделяет своих воспитанников достоинствами или недостатками, которые реально отсутствуют в личности ученика. Иногда приписывание несуществующих достоинств дает положительный педагогический эффект. А вот проецитрование негативных проявлений вызывает «пророческий» эффект: «Если человеку десять раз сказать, что он свинья, на одиннадцатый он хрюкнет».

**СЛАЙД 3** (гиперссылка) – **СЛАЙД 6**.

Отсутствие или нарушение педагогической диагностики, ошибки в аналитической деятельности, ошибки в целеполагании и проектировании приводят к ложному сотрудничеству с воспитанниками. Например, фиксация в формулировке воспитательной цели на том, чего еще нет, приводит к тому, что это обязательно появится: задача по решению проблемы неуспеваемости учащегося не конкретизируется, а позиционируется как результат. Вряд ли можно рассчитывать, что проблема в таком случае «рассосется» сама по себе.

**СЛАЙД 3** (гиперссылка) – **СЛАЙД 7**.

Аксиологический компонент компетентности проявляется в том, что классный руководитель знает содержание базовых национальных ценностей, руководствуется ими как приоритетными установками, знает, как осуществить, и успешно осуществляет педагогическую поддержку воспитанников в их духовно – нравственном развитии.

**СЛАЙД 8.**

Все вышеперечисленные компоненты компетентной деятельности отражаются в трех уровнях организации педагогической деятельности: тактической, операционной и стратегической. На стратегическом уровне приоритетными являются аксиологический и деонтологический компоненты.

На тактическом – гермневтический, на операциональном – аналитико – диагностический, проектировчный, организационный, коммуникативный и эвристический.

**СЛАЙД 9.**

Для успешности воспитательного процесса необходимо понимать и принимать, что ошибки в деятельности неминуемы, но классный руководитель способен минимизировать риски их возникновения на всех трех уровнях своей деятельности. Для этого, в первую очередь, необходимо понимать, что педагогическая ситуация рождается из жизненной. Задача воспитателя преобразовать жизненную ситуацию в педагогическую, определить задачи, выбрать способы и формы ее решения, осуществить их на практике.

**СЛАЙД 9.**

Итак, компетентный классный руководитель обладает способностью занять исследовательскую позицию по отношению к своей практической деятельности и к самому себе. Воспитание – процесс многосторонний, воспитывая себя, мы воспитываем своих учеников.

ИСТОЧНИКИ

1. [http://www.coolreferat.com/Мастерство\_классного\_руководителя\_сущность\_и\_методы\_его\_работы](http://www.coolreferat.com/%D0%9C%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%80%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8F_%D1%81%D1%83%D1%89%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C_%D0%B8_%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D1%8B_%D0%B5%D0%B3%D0%BE_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8B)
2. Юзефавичус Т. А. Компетентность классного руководителя как условие минимизации ошибок в воспитательной работе – Вестник МГОУ. Серия «Педагогика», 2014. - №1. – С. 36 - 43