

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

**УПРАВЛЕНИЕ МОДЕРНИЗАЦИЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

магистерской работы

студентки 3 курса 351 группы

направления 44.04.01 Педагогическое образование

профиля «Управление образовательными организациями»

факультета психолого-педагогического и специального образования

УСОВОЙ ОЛЬГИ ВЯЧЕСЛАВОВНЫ

Научный руководитель

доктор пед. наук, профессор \_\_\_\_\_ 04.02.2022 г. Е.А. Александрова

Зав. кафедрой

доктор пед. наук, профессор \_\_\_\_\_ 04.02. 2022 г. Е.А. Александрова

Саратов  
2022

## ВВЕДЕНИЕ

Тотальные перемены в обществе делают востребованной сложившуюся еще в 17 веке модель образования, которая была направлена на формирование образованной личности, умения и навыка руководства и творчества. Современный этап нашего развития характеризуется ситуацией некой неопределенности, нестабильности во многих сферах. Так, например, назрела острая необходимость модернизации управления современной образовательной организацией. Осуществление же модернизации должно основываться на реализации инновационных программ с учетом социального аспекта управления данным видом деятельности. Определение понятия «инновационная деятельность» в системе образования имеет в педагогической науке характер дискуссий: ему даются различные трактовки.

В данном случае, инновационной деятельностью в образовательной организации мы будем понимать любую новую идею, проект, метод, которые вводятся в традиционную, устоявшуюся систему управления данной организацией, ведь управленческие инновации – своего рода административные решения, проекты и программы, принимаемые руководителями образовательных организаций, которые способствуют эффективному функционированию всех субъектов образовательной деятельности.

Актуальность данной работы заключается во многих аспектах. Так, например, проблема современной ситуация в создании и реализации процесса воспитания в образовательных организациях состоит в том, что оно сведено к проведению плановых мероприятий. На самом деле, происходит фактическое отделение воспитания от содержания учебных дисциплин, деятельности ребенка в школе, в семье, в группе сверстников, в обществе, от его социального и информационного окружения. Все это усиливает объективно существующую в современной культуре тенденцию к изоляции детской субкультуры от мира не только взрослых, но и от старшего

поколения детей и молодежи. В свою очередь, данные разделения приводит к нарушению механизмов трансляции культурного и социального опыта, разрыву связей между поколениями, атомизации личности, снижению ее жизненного потенциала, росту неуверенности в собственных силах, падению доверия к другим людям, обществу, государству, миру, самой жизни. Изоляция детских субкультур является причиной нарастания конфликтов внутри самой школы [11].

Поэтому, сегодняшнему классному руководителю важно учесть особенности воспитания и социализации учащихся общеобразовательной школы, причем, прежде всего, на работу в начальных классах, поскольку младшие школьники требуют особого педагогического внимания. Дети с первых дней пребывания в школе формируют свое отношение к школе и образованию в целом, педагогам и сверстникам. Идет глубокая работа маленького гражданина по осознанию основ социального и гражданского поведения. Нужно учитывать характер их трудовой, общественной, творческой деятельности и принципиально новые условия жизнедеятельности современного ребенка, о которых педагоги еще два-три десятилетия назад даже не догадывались. Следовательно, необходим поиск форм и способов работы с личностью, особое внимание к изучению проблем каждого ребенка и оказанию ему личностной поддержки и сопровождения. Несмотря на то, что работа по изучению личности ребенка возлагается на всех участников учебно-воспитательного процесса общеобразовательной организации, на наш взгляд, данное направление является одним из приоритетных направлений в воспитательной деятельности классного руководителя.

Во-первых, на современного ребенка воздействует беспредельный поток информации, не всегда позитивного воспитательного и социального воздействия, из интернета, телевидения и других источников огромного социального пространства, не имеющего внутренних и внешних границ.

Во-вторых, сегодня продолжает усиливаться противоречие между получением ребенком знаний в школе – последовательно, системно, культурообразно, и вне школы – хаотично, клипово, с размытыми границами культуры и антикультуры. Все эти противоречия меняют структуру сознания детей, формируя эклектичное мировоззрение, потребительское отношение к жизни.

В-третьих, современный ребенок живет иллюзией свободы. С одной стороны, снятие многих табу в виртуальных, информационных средах, с другой – падение доверия к ребенку со стороны взрослых. Нарушаются процессы взросления растущего человека, поскольку он не включается в посильные для него решения реальных семейных проблем и проблем общества, как это было раньше. Таким образом, возникает «изоляция» детей, они слишком долго живут в своем «детском» мире.

В-четвертых, реальные формы социализации подменяются виртуальными. Ослабление вертикальных связей между детьми и взрослыми, между разновозрастными детьми приводят к самоизоляции детства, в результате чего имеет место примитивизация сознания детей, рост агрессивности, жестокости, цинизма, грубости, за которыми, на самом деле, скрываются страх, одиночество, неуверенность, непонимание и неприятие будущего. Девальвация традиционных ценностей, начавшаяся в 90-е, внесла существенные изменения с систему отношения ребенка к окружающему миру, к людям и к себе самому.

Все перечисленные условия необходимо учитывать в организации воспитания и социализации учащихся, поэтому подходы к этой деятельности нужно корректировать и модернизировать.

Кроме того, есть проблема в подготовке самих педагогов к деятельности классных руководителей: учебные программы студентов педагогических вузов на протяжении длительного времени изменялись. Радует, что предмет «Основы педагогического мастерства» продолжает преподаваться в ВУЗе, это очень важно для будущих учителей. В нем

прописано, как стать мастером своего дела, а именно, учительского. Еще А.С. Макаренко в своих работах говорил, что у него есть 20 способов сказать ученику «Иди сюда!», как важно педагогу грамотно владеть мимикой и жестами, как стоять, как улыбнуться, как повысить голос. Если мы заглянем в начало 80-х, то выясним, что будущий учитель тех лет тратил 30% учебного времени на практическую работу с учениками. Сейчас эта практика стала возвращаться. И летом, во время педпрактики, студенты продолжают по-прежнему отрабатывать свое мастерство в различных лагерях отдыха и санаториях страны, в том числе, в «Артеке» и «Орлёнке». С той лишь разницей, что студенты прошлых лет получали по окончании вуза дополнительную квалификацию: методист по воспитательной работе, чего сейчас нет: в 90-е годы было резко снижено времени на педпрактику вследствие недостаточности финансирования: с 5-8% госбюджета на образование стало выделяться лишь до 2% [3].

Целью работы, таким образом, является выявление возможности повышения потенциала деятельности классного руководителя.

Объект исследования – деятельность классного руководителя.

Предмет исследования – управление модернизацией деятельности классного руководителя.

Гипотеза исследования заключается в том, что повышение эффективности управления модернизацией деятельности классного руководителя возможно, если:

– руководство школы станет осуществлять данную деятельность на основе «Методических рекомендаций по организации деятельности классного руководителя в образовательной организации» [20], Примерной программы воспитания РАО [27];

– оно будет осуществляться на основе ориентирования классных руководителей на использование предоставляемых образовательной организацией возможностей оптимизации качества жизни обучающихся во всех сферах их деятельности, готовности к выстраиванию конструктивных

межличностных отношений с детьми, их родителями и административным корпусом;

– со стороны руководства образовательной организации будет поддержка классных руководителей в их использовании техник проведения мероприятий по сплочению коллектива и формированию конструктивного межличностного взаимодействия в целях модернизация работы классного руководителя.

Задачи данной выпускной квалификационной работы:

1. Изучить психолого-педагогические и нормативно-правовые источники в вопросах управления школьными образовательными организациями;
2. Выявить проблемы в работе классного руководителя, в т.ч. с сфере выстраивания межличностных отношений;
3. Изучить технику проведения мероприятий по сплочению коллектива и формированию конструктивного межличностного взаимодействия в целях модернизация работы классного руководителя;
4. Определить эффективность модели модернизации деятельности классного руководителя.

Методы исследования, использованные в работе: изучение и анализ научной и методической литературы, наблюдение, анкетирование, проектирование (модель), конкретизирование.

Экспериментальная работа проводилась на базе муниципального бюджетного/автономного (с 01.01.2022г.) образовательного учреждения «Лицей №15» Заводского района города Саратова.

Выпускная квалификационная работа (магистерская работа) состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Во введении сформирована актуальность выбора темы, определены объект и предмет исследования, поставлены задачи исследования, решение которых приведет к достижению цели выпускной квалификационной работы (магистерской работы).

В первой главе данной работы представлены основные теоретико-методологические подходы к управлению модернизацией деятельности классного руководителя, а так же были проанализированы возможности, проблемы и технологии управления модернизацией деятельности классного руководителя в образовательных организациях.

Вторая глава посвящена разработке программы модернизации деятельности классного руководителя в образовательной организации и ее апробированию.

В заключении сведены результаты проделанной научно-методической работы.

## **ГЛАВА 1. Теоретические основы эффективного управления классным коллективом**

### **1.1. Теоретический обзор психолого-педагогических и нормативно-правовых источников в вопросах управления школьными образовательными организациями**

### **1.2 Особенности межличностных отношений в классном коллективе образовательных организаций**

### **1.3 Изучение техники проведения мероприятий по сплочению коллектива и формированию конструктивного межличностного взаимодействия: модернизация работы классного руководителя**

Выводы по главе 1.

В первой части работы, которая называется «Теоретические основы эффективного управления классным коллективом», проясняются цели и задачи деятельности классного руководителя по «Методическим рекомендациям по организации деятельности классного руководителя в образовательной организации» [20]. Далее предлагается сделать экскурс в историю, чтобы понять, как развивался институт классного руководства нашей страны: что было раньше, что мы приобрели, что потеряли, что надо восстанавливать в данном направлении. Таким образом, было выяснено, что проблема стоит в поиске оптимального управления модернизацией

деятельностью классного руководителя. В первой главе дан теоретический обзор психолого-педагогических и нормативно-правовых источников в вопросах управления школьными образовательными организациями, оговорены особенности межличностных отношений в классном коллективе образовательных организаций, изучены техники проведения мероприятий по сплочению коллектива, формированию конструктивного межличностного взаимодействия, прояснены основные задачи деятельности классного руководителя и предложена модель модернизации этой деятельности.

<b>Цель:</b> повышение уровня качества деятельности классного руководителя		
<b>Принципы:</b> учет потребностей обучающихся, их родителей, образовательной организации; субъект-субъектное взаимодействие; педагогическая административная поддержка.		
<b>Критерии эффективности модернизации деятельности классного руководителя</b>		
<b>субъективный</b> – степень удовлетворенности потребностей обучающихся, их родителей, образовательной организации	<b>объективный</b> – повышение качества успеваемости обучающихся класса в т.ч. ЕГЭ, достижения во внеклассной работе, увеличение количества детей, посещающих организаций допобразования, снижение учащихся, стоящих на учете в школе или КДН, увеличение количества положительных отзывов о работе классного руководителя со стороны воспитанников и их родителей, КПЭ	
<b>Специфика управления модернизацией деятельности классного руководителя</b>		
<b>Проблемно проективная стадия</b>	<b>Ориентирующая стадия</b>	<b>Поддерживающая стадия</b>
<b>Педагогическое условие:</b> готовность классных руководителей к работе с обучающимися классного коллектива на основе принципов педагогического обеспечения	<b>Педагогическое условие:</b> ориентирование обучающихся класса на использование предоставляемых образовательной организацией и классным руководителем возможностей оптимизации качества их жизни во всех сферах жизнедеятельности	<b>Педагогическое условие:</b> целенаправленная организация классного руководителя поддерживающей деятельности
<b>Функции классного руководителя:</b> аналитико-диагностическая; коммуникативно-рефлексивная.	<b>Функции классного руководителя:</b> коммуникативно-рефлексивная; организационно-деятельностная, информационная.	<b>Функции классного руководителя:</b> координаторская, консультативная, поддерживающая, развивающая и контрольно-корректировочная.
<b>Деятельность классного руководителя:</b> подготовка классного руководителя к осуществлению оптимизации качества жизни обучающихся класса (школа классного руководителя (ШКР), круглые столы, доклады, и т.д.), разработка методических рекомендаций для классного руководителя, обмен опытом и т.д.; диагностика базовых потребностей обучающихся классного коллектива. <b>Методики диагностики:</b> краткий экспериментальный опросник по выявлению отношения детей к классному руководителю и атмосфере в классном коллективе.	<b>Деятельность классного руководителя:</b> ориентация обучающихся классного коллектива на здоровый образ жизни; создание комфортной эмоциональной среды в классе; установление отношений сотрудничества, информационная работа с обучающимися; привлечение детей к научной, внеучебной, общественной работе школы. <b>Формы:</b> классный час, дни открытых дверей, встречи с интересными людьми, дистанционное консультирование, тренинг. <b>Методы:</b> создание ситуаций успеха, организационно - деятельностные игры, беседы, конкурсы, повторение проведения краткого экспериментального опроса.	<b>Деятельность классного руководителя:</b> адресная помощь и консультирование; педагогическая поддержка обучающихся класса; повышение внутренней мотивации обучающихся класса; создание благоприятных условий для расширения и актуализации возможностей обучающихся класса; корректировка ценностно-смысловых ориентаций обучающихся класса. <b>Формы:</b> классный час, игры, встречи с интересными людьми, дистанционное консультирование, тренинг. <b>Методы:</b> дискуссии, диалоги, отслеживание и поощрение личностного роста (портфолио) и др.
<b>Деятельность обучающихся:</b> - активное участие в проводимых классным руководителем мероприятиях	<b>Деятельность обучающихся:</b> - задумываются о своем здоровье, об укреплении и совершенствовании своего физического состояния; - стремятся организовать комфортную среду, конструктивно строить отношения с	<b>Деятельность обучающихся:</b> - стремятся вести здоровый образ жизни, активную осмысленную жизнь, <sup>9</sup> - испытывают эмоции уверенности перед проведением различных мониторингов; ощущают чувство собственной значимости;

	<p>окружающими;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проявляют интерес к общественной жизни, деятельности; стремятся к выполнению своей социальной функции;</li> <li>- участвуют в различных научных конференциях и мероприятиях (олимпиады, круглые столы) проводимых в образовательной организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проявляют социальную активность; стремятся выстраивать отношения взаимного принятия и заинтересованности общим делом, установить комфортные межличностные отношения;</li> <li>- активно участвуют в общественной жизни класса, школы, органах ученического самоуправления</li> </ul>
<b>базовый</b> уровень педагогического обеспечения	<b>повышенный</b> уровень педагогического обеспечения	<b>максимально возможный</b> уровень педагогического обеспечения
<b>Результат:</b> максимально возможный уровень педагогического обеспечения		

**Рисунок 1 – Модель управления модернизацией работы классного руководителя**

## **ГЛАВА 2. Экспериментальная работа по изучению эффективности воспитательной работы в школьных коллективах образовательной организации**

### **2.1 Анализ и модернизация организационной деятельности классного руководства в школьных классах образовательной организации МАОУ (МБОУ) «Лицей №15»**

### **2.2 Разработка и анализ программы по улучшению руководителем психологического климата в классных коллективах образовательной организации**

### **2.3. Апробация результатов программы и оценка ее эффективности**

#### **Выводы по главе 2**

Анализируя данные эксперимента, можно сказать, что цель достигнута, констатируем, что возможности для повышения потенциала деятельности классных руководителей имеются. Модель управления модернизацией деятельности классного руководителя по модернизации работает. Каждому классному руководителю необходимо оказывать методическую, практическую, информационную поддержку, предлагать участие в местных (школьных, районных) конкурсах профессионального мастерства, например

«Самый классный». Кроме того, предложены критерии для оценки работы эффективности классного руководителя и даны рекомендации, как составлять рабочую программу воспитания, которая может давать обратную связь как со стороны детей и родителей, так и со стороны педагога, осуществляющего классное руководство.

**Таблица 2. Критерии оценки и результативности деятельности классного руководителя**

Критерии оценки деятельности классного руководителя	Результат, по которому можно оценить эффективность работы
1. Занятость детей класса в организациях дополнительного образования	До 100%
2. Успеваемость обучающихся класса	Рост – стабильность – рост
3. Результаты ЕГЭ/ ОГЭ в выпускных классах	Максимально возможный балл
4. Внеклассные мероприятия	Достижения: грамоты, сертификаты, победы в соревнованиях, конкурсах
5. Рост количества социально-активных, уверенных учащихся	Участие в общественной жизни класса, школы, района, города

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, в заключении следует рассмотреть итоги решения каждой поставленной задачи выпускной квалификационной работы. Напомним, что задачами данной выпускной квалификационной работы явились:

1. Изучить психолого-педагогические и нормативно- правовые источники в вопросах управления школьными образовательными организациями;
2. Выявить проблемы в работе классного руководителя, в т.ч. с сфере выстраивания межличностных отношений;
3. Изучить технику проведения мероприятий по сплочению коллектива и формированию конструктивного межличностного взаимодействия в целях модернизация работы классного руководителя;

#### 4. Определить эффективность модели модернизации деятельности классного руководителя.

По первой задаче были проработаны и изучены психолого педагогические и нормативно-правовые источники по проблеме управления школьными образовательными организациями. Мы ознакомились с новыми и новейшими документами, в которых прописаны механизмы управления образовательными организациями и затронуты вопросы воспитания вообще и классного руководства в частности.

Выявляя, по второй задаче, проблемы в работе классного руководителя, можно констатировать, что в целях воспитания школа зачастую располагает квалифицированными кадрами педагогов и строит учебно-воспитательную работу на научно-педагогической основе. Однако проблемой остается вопрос назначения классных руководителей, их предметной направленности и, в том числе, их психологической готовности к данной деятельности. Здесь возможны такие риски, как предпенсионный и даже пенсионный возраст педагога, его эмоциональное состояние: выгорание, синдром хронической усталости, стресс. Мы выяснили, что этим вопросом никто углубленно не занимался, поэтому работали по факту. Главное, все классные руководители осознают, что активное участие школьника в учении, труде, а также в преобразовании своей личности на основе эффективного взаимодействия – важнейшая цель обучения и воспитания. Школа является исключительно сложным и весьма разветвленным по своей внутренней структуре механизмом. Этот механизм может успешно функционировать, если только каждое его отдельное звено и подразделение будут действовать слаженно и эффективно. Если, например, педагогический коллектив школы не будет иметь единой линии и согласованности в работе, если он не будет сплочен четко очерченными целями, то добиваться высоких результатов в обучении и воспитании будет трудно, практически невозможно. Важно правильно организовать взаимодействие всех звеньев ученического коллектива, его влияние на учебу и поведение школьников. Все это свидетельствует о том,

какую огромную роль имеет разработка научных основ управления школой, ее учебно-воспитательной работой. В этой деятельности может помочь правовая свобода школы в выборе программ обучения и воспитания.

По третьей задаче мы изучали технику проведения мероприятий по сплочению коллектива и формированию конструктивного межличностного взаимодействия в целях модернизация работы классного руководителя.

Работа по сплочению коллектива может включать в себя:

- постановку общественно-значимой привлекательной для учащихся цели;
- создание органов внутриколлективного управления;
- поддержание, стимулирование и незаметная корректировка отношений в классе;
- планомерная смена поручений учащимся в самоуправлении;
- установка традиций класса;
- поощрение сотрудничества учащихся при выполнении общих дел, стимулирование добровольной взаимопомощи в учении, поощрение дружбы, не выходящей за рамки коллективных целей;
- предупреждение и пресечение появления сплетен, нездоровых группировок и т.д.

Для сплочения коллектива можно продумывать КТД (коллективную творческую деятельность), коммуникативные игры, различные тренинги, в том числе с приглашением специалистов или выездные, групповые и индивидуальные консультации, совместные праздники. Содержательная внеклассная работа создает основу для накопления множества положительных традиций в классе, что в свою очередь, обогащает жизнь коллектива и является предпосылкой для его сплочения.

В таком контексте трудно переоценить роль классного руководителя, который способствует формированию опыта социального взаимодействия школьника.

Четвертая задача, касающаяся разработки модели эффективного управления классным коллективом и определения ее эффективности, решалась посредством анализа имеющейся по этому вопросу на данный момент литературы, различных источников. Так, например, мы выяснили, что работать по предложенным в недавнем прошлом критериям оценивания работы классного руководителя – неэффективно, поскольку изменились условия детства, изменились дети и окружающая их среда в целом. Кроме того, выяснилась необходимость конструктивного педагогического взаимодействия, были проанализированы рекомендации по формированию сплоченного коллектива. Немаловажную роль играет работа классного руководителя с родителями, детьми – обратная связь.

Таким образом, появляется возможность, которую мы видим в принятии, новой Программы воспитания и связываем с ней работу по повышению качества работы педагогов с детьми и их семьями, т.е. адресно, целенаправленно, конкретно. Проводилась экспериментальная работа с предложенной Моделью управления модернизацией деятельности классного руководителя, которая показала, что максимально возможный уровень педагогической поддержки достижим при готовности педагогов целенаправленно работать в этом направлении, перестать почитать на лаврах своей деятельности, видеть в детях личность и помогать родителям в воспитании их детей. Как говорил американский писатель, сценарист, журналист, Т. Харрис, «Всегда можно помочь детям, помогая их родителям».

Анализируя данные эксперимента, можно сказать, что цель достигнута, мы констатируем, возможности для повышения потенциала деятельности классных руководителей имеются. Модель по управлению модернизацией деятельности классного руководителя работает. Предложены критерии оценки эффективности деятельности педагога, осуществляющего классное руководство, которые возможно использовать в этом виде или разработать другие, более подходящие для конкретной образовательной организации.

Заметим, что результаты детей класса обязательно коррелируют с результатами своего руководителя. Каждому классному руководителю необходимо оказывать методическую, практическую, правовую, информационную поддержку со стороны административного корпуса и Школы классного руководителя или ее аналога, предлагать участие в местных (школьных, районных) конкурсах профессионального мастерства, например «Самый классный», помогать составлять эффективную программу воспитания, которая может давать обратную связь со стороны детей и родителей.